علم الإجتماع الصناعى

دكتور

فاروق محمد العادلى

أستاذ ورئيس قسم الاجتماع

بكلية الآداب — جامعة القاهرة

١٩٨٠م

الناشر

دار الكتاب الجامعى

٨ شارع سليمان الباشا بالقاهرة

اهداءات ١٩٩٨
مؤسسة الاهرام للنشر والتوزيع
القاهرة

علم الاجتماع الصناعى

دكتور
فاروق محمد العادلى
أستاذ ورئيس قسم الاجتماع
بكلية الآداب — جامعة القاهرة

١٩٨٥

الناشر
دار الكتاب الجامعى
٨ شارع سليمان الحلبى بالقاهرة .

محتويات الكتاب

الصفحة

الصفحة

٨ — التقدم التكنولوجى والنظم الاجتماعية

القسم الرابع

— — —

مقـــدمة

مقـــــدمة

يسرنى ان اقدم للمكتبة العربية كتاب علم الاجتماع الصناعــى ، وهو ثمره بحوث ود راسات مستفيضة قام بها المؤلف خلال السـنوات الماضية . ويعالج الكتاب بصفة عامة الاسس والركائز النظرية لعلـم الاجتماع الصناعى ، مبتدئا بعرض علاقة الصناعة بالمجتمع والدور الذى تلعبه فى المجتمع الحديث ، مع التأكيد على نقطة ذات اهمية بالغـة وهى الخلفية الحضارية او الثقافية للتصنيع . وتلى ذلك اسـتعراض لتاريخ نشأة العلم ، مع العناية بعلاج موضوع التقدم التكنولوجى فـى شىء من التفصيل نظرا لاهمية هذا الموضوع الحيوى فى الوقت الحاضر ويود الكاتب ان يؤكد هنا ان التقدم التكنولوجى ليس مجرد تعديل فى فرع من فروع المعرفة ولكنه فى نمط الحياة المتغير وفى البناء الاجتماعـى عامة . وعلى هذا الاساس كان تنويهنا بان الثورات الصناعية ليسـت صناعية بحته ولكنها جزء لايتجزأ من تغيير شامل فى البناء الاجتماعى . كما تم ابراز دور العلاقات الانسانية فى الصناعة ، بعد العـرض التحليلى المفصل للتنظيم الاجتماعى للمصنع الحديث .

وعلى هذا النحو ينقسم الكتاب الى عشرة فصول يضمها اربعـة اقسام اساسية متميزة . ويعرض القسم الاول لموضوع علم الاجتماع الصناعى فيتحدث عن نشأته وتطوره وموضوعاته ، وينقسم الى ثلاثة فصول حيـث يعالج الفصل الاول موضوع الصناعة والمجتمع ، والثانى يعرض لتاريـخ البحث فى علم الاجتماع الصناعى مبرزا ابحاث التون مايو ونتائجها فـى ميدان العلم ، والذى يعد المؤسس الحقيقى لهذا العلم ، اما الفصل الثالث فهو دراسة تحليلية لاهم موضوعات العلم ، اما القسم الثانى من الكتاب فيضم بين دفتيه الفصل الرابع والخامس وهو عبارة عن دراسـة سوسيولوجية للعمل الصناعى . وقد خصص الفصل الرابع لدراسة المصنـع باعتباره تنظيما اجتماعيا له خصائصه ومقوماته وله تنظيم رسمى وآخر غـير رسمى او تلقائى . وتم الاستشهاد باراء بريى جاردنر بهذا الخصـوص ،

مع ايضاح وظيفة جماعة العمل غير الرسمية فى المصنع الحديث . اما الفصل الخامس فيقوم بدراسة العلاقات الانسانية فى الصناعة ولسياسة العلاقات الصناعية والتوظيف مع الاستشهاد باراء عدد كبير من علماء الاجتماع الصناعى فى مقدمتهم ميللر وفورم وديفيد مور ووليم فوت وايت وغيرهم . اما القسم الثالث من الكتاب فهو عرض تحليلى لظاهرة التقدم التكنولوجى واثره فى النظم الاجتماعية ويضم ثلاثة فصول متتابعة حيث تمت معالجة موضوعات المنهج الاجتماعى فى دراسة التقدم التكنولوجى والتغير الاجتماعى ، التقدم التكنولوجى والتشريعات الاجتماعية للعمال . اما القسم الرابع من الكتاب فيعالج مشكلة التنمية الصناعية من منظور عام . وقد تم تخصيص الحديث فى الفصل التاسع لدراسة المعوقات الاجتماعية للتنمية الصناعية بالتطبيق على بعض الاقطار العربية . بينما تم تخصيص الحديث فى الفصل العاشر والاخير من الكتاب لدراسة المعوقات الفنية والاقتصادية للتنمية الصناعية فى المجتمعات النامية .

ويرجو المؤلف ان يكون قد وفق فى قصده لان الجوانب الاجتماعية لاتقل فى الوقت الحاضر فى اهميتها عن الجوانب الاقتصادية والفنية لعملية التصنيع الحديث ، ان لم تكن تفوقها اهمية الان . ومن هنا يجب على علماء الاجتماع ابراز المتطلبات الاجتماعية للتصنيع ، وان تكون هذه المتطلبات موضع الاعتبار عند رسم السياسة الاجتماعية وتلك قضية على جانب كبير من الاهمية لاسيما بالنسبة لمجتمعاتنا العربية فالتنمية الاقتصادية والاجتماعية ظاهرة متكاملة على المستوى القومى ، وهى عملية تغيير اساسا للانماط والابنية التقليدية اقتصادية كانت ام اجتماعية ، وهى تغيير للانسان ذاته ، مما يستدعى العناية بالتنبؤ للاثار الاجتماعية الناجمة عن التنمية وخصوصا فى فترة الانتقال التى تجتازها مجتمعاتنا العربية بما يحقق الاحتفاظ باصالة الشخصية العربية . ولهذا عنى المؤلف بعلاج معوقات التنمية الصناعية من زواياها المختلفة الاجتماعية والفنية والاقتصادية .

واخيرا يرجو الكاتب ان يحقق بهذا الكتاب مايرنو اليه من دفع المتخصصين والباحثين الى بذل مزيد من العناية فى الدراسات الاجتماعية الصناعية لتكون دعامة علمية موضوعية رشيدة للتحول الضخم الذى تشهده المنطقة العربية ٠

والله ولى التوفيق ٠

دكتور فاروق محمد العادلى
رئيس قسم الاجتماع بآداب القاهرة

القاهرة فى نوفمبر ١٩٨٥ م

القسم الاول

علـــم الاجتمـــاع الصـــناعى
نشأته وتطوره وموضوعاتـــه

الفصل الاول

اهمية الصناعة ومكانتها فى المجتمع الحديث

١) اثر النظام الصناعى على الثقافات البدائية
٢) اسباب نشأة علم الاجتماع الصناعى
٣) الخلفية الحضارية او الثقافية للتصنيع
٤) دور الصناعة فى المجتمع الحديث

الفصل الاول

الصـــــناعة و المجتمـــــع

لقد انتشر النظام الصناعى فى العالم الحديث ، وامتدت آثاره الى اكثر المناطق انعزالا بشكل من الاشكال او درجة من الدرجـــات وقد نتج عن نظام التواصل وتنظيم الاسواق العالمية ، والقوة السياسية التى تنشأ عن نظام الانتاج تساند بين الناس فى كل مكان ، ولم تكتمل العملية وتصبح ثمارها دانية القطوف بعد ، وحتى نتائجها ـ الـــتى لها مثل هذا الاثر ـ ليست واضحة تمام الوضوح ، وليس ما تتضمنـــــه بمفهوم على العموم ، وان كان ثمة حقيقة اولية بارزة ، وهــــى ان الجماعات البدائية او جماعات المزارعين قد فقدت ـ فى كل مكـان ـ بعض عزلتها واصبحت الجماعة البدائية ـ حقيقة ـ نوعا نادرا فـــى سبيله نحو الانقراض ، واصبح المزارع المكتفى بذاته يواجه قوى فـــوق طاقة سيطرته ، بل ربما ايضا فوق طاقة تفهمه .

ويكاد اثر النظام الصناعى على الثقافات البدائية والقديمـــة ان يكون ظاهرة عملية ، فهو يجعل كثيرا من الجدل الدائر حول التدخـل فى الثقافات الاخرى هذرا اكاديميا لا ارتباط له بالواقع : وتصبـــــح المشكلة ـ فى معظم المناطق ـ ليست مشكلة السماح بحدوث التغيير فى ظل التأثيرات الخارجية قدر ما هى شكل ودرجة الفرصة المتاحـــه له والفوائد التى تؤخذ فى الاعتبار والتكاليف الانسانية والمادية الـــتى يقتضيها هذا التحول[1] .

---

1. Wilbert, E. Moore, Industrial Relations and the Social Order, New York, The Macmillan Company, 2nd ed., 1955. See (On the Stability of the Industrial System).

وسيؤدى ـ بلاريب ـ تصنيع المجتمعات التى لاتعتمد على الاله الى نمو انماط اجتماعية جديدة • وهذه الانماط ستشبه بمرور الوقت بعض الانماط المعينة السائدة فى المجتمعات الغربية الصناعية فقد كانت المجتمعات التقليدية التى سبقت ظهور الثورة الصناعية فى اوروبا تقوم على مجموعة من التنظيمات تتحكم فى جوانب نشاطها وتدبير علاقاتها ، فكانت الاسرة والدين والقرابه ثالوثا ينظم سلوك الافراد ، ويقيم عليها الضبط الاجتماعى ويرسم هدف المجتمع ووسيلته الى ذلك الهدف(١) •

ويعتبر بحثنا هذا ملائما اليوم حيث تتطلع كثير من المجتمعات غير الصناعية الى ان تتصنع • فمعرفتنا لما يجب ان يصاحب التصنيع توفر لنا مالا ووقتا وجهدا ، كما تدرأ الالتباس• فاى محاولة يقوم بها المخططون لوقف التغير الاجتماعى المحتوم المصاحب للتصنيع • فى نفس الوقت الذى يشجع فيه التصنيع سوف تزيد من التفكك الاجتماعى وتجعل من المحال تحقيقهم اهدافهم • ومن جهه اخرى ، فان المعرفة بما لايلزم تغييره يمكن استخدامها لتخفيف وقع التصنيع وتهدئه المطامع المكتسبة والمزج بفطنه بين الجديد والقديم •

وتكون النظم الصناعية فى وقتنا الحالى جزءا هاما من مجتمعنا الحديث • وقد دفع هذا ببعض علماء الاجتماع الى اطلاق اسم المجتمع الصناعى Industrial Society على المجتمع الحديث وتتضمن هذه التسمية ـ بطبيعة الحال ـ حقيقة اساسية يعترف بها علماء الاجتماع وهى ان التصنيع قد اثر بطريق مباشر او غير مباشر على المجتمع ، بل وفرض طابعة على ثقافتنا وحضارتنا وتراثنا الاجتماعى ويذهب شنيدر Schneider فى كتابة علم الاجتماع الصناعى الى حقيقة مؤداها ان : "النظم الصناعية قد غيرت طريقة ووسائل

(١) انظر : محيى الدين صابر : التغير الحضارى وتنمية المجتمع القاهرة ، سرس الليان ، دار المعارف ، ١٩٦٢ ، ص ٧٧•

معيشة معظم الامريكيين لان تدفق المنتجات من المصانع بهذه الصورة الضخمة قد غير تغييرا جوهريا البيئة الفيزيقية للاسرة ، بل لقد غير من طبيعة نظمنا السياسية ووسائل الترفيه حتى امتد تأثيرة فشمل طبيعة الاخلاق (١) .

ولو حاولنا الوقوف على طبيعة هذا التأثير لادركنا لاول وهلة ان للصناعة تأثيرا هائلا على النظم الموجودة في المجتمع . وهذا التأثير قد يكون اما مباشرا او غير مباشر . وعلى سبيل المثال — لو حاولنا قياس هذا التأثير على الاسرة الحضرية لوجدنا انه قد غير من طبيعتها ومن تركيب بنيانها ، واوجد نظاما اسديا لم يكن موجودا من قبل هو مايطلق عليه شنيدر " اسرة الطبقة العاملة "(٢) . وهذا الشكل الاسرى الجديد حتمته طبيعة العمل الليلى للامهات العاملات واشتغالهن في المصانع طول النهار . ويذهب بعض الباحثين — في هذا الصدد الى ان العمل الليلى يوثر في فاعلية الحياة الاسرية ، ويلاحظ هذا الاثر في علاقات الزوج بزوجته وعلاقات الاباء بالابناء ، هذا بالاضافة الى ان الصناعة قد اثرت تأثيرا بارزا على بقية النظم الاجتماعية كالنظم السياسية والدينية والتربوية والوسائل الترفيهية والخدمات العسكرية ، بحيث ان اى تغير في التنظيمات الصناعية يمتد اثره الى التنظيمات الطبقية في المجتمع (٣) .

لكل هذه الاسباب ، اصبح هناك ضرورة ماسه لوجود علم الاجتماعيات الصناعية Sociology of industry اطلق عليه العلماء الاجتماعيون اسم " علم الاجتماع الصناعى " . وقد كان ظهور هذا العلم حديثا جدا ، الا انه يجب أن نأخذ في حسباننا ان ظهوره كان نتيجة عاملين :

---

(١) انظر : Schneider, Industrial Sociology, New York. 1957. pp. 1-2.

(٢) "The Working Class Family".

(٣) Schneider, Op. Cit., p. 353.

(الاول) سبب عام — وهو تطور علم الاجتماع العام الذى هو عبارة عن الدراسة العلمية للحياة الاجتماعية بوجه عام . وهناك فروع متعددة لعلم الاجتماع ظهرت كنتيجة للتغير الذى طرأ على ميدانه فى السنوات الاخيرة . واصبحت المواد التى يتناولها علم الاجتماع لاحصر لها . ولهذا نجد اختلافا شاسعا بين علماء الاجتماع فى طريقة تقسيم العلم . فالعلماء الامريكيون مثلا يقسمونه بطريقة تختلف عن غيرهم . وهم بدورهم يختلفون فى تعريفاتهم لهذا العلم من العلماء البريطانيين او الالمان ... الخ . ولكنهم جميعا يتفقون على موضوع العلم . وهذا الخلاف لايعد وبالطبع ان يكون اختلاف منهج او طريقة فى تناول مواد العلم وابحاثه [1] .

(الثانى) سبب خاص — هو الاهتمام المتزايد بالصناعة والمجتمع والعوامل الاجتماعية التى لها اثرها على عملية الانتاج ذاتها ، وقد نما هذا المفهوم نتيجة التصنيع [2] ، الذى يعتمد على التعاون الاجتماعى لجماعات الافراد ، وعلى ان الصناعة عبارة عن تنظيم اجتماعى كبير يتكون من عشرات الالاف من التنظيمات الاجتماعية الصغيرة . ونجد

---

(١) انظر : حسن سعفان ، اسس علم الاجتماع ، القاهرة : مكتبة النهضة المصرية ، الطبعة الثالثة ، ١٩٥٧ ، ص ٤٥ — ٤٧ .

(٢) يقصد بالتصنيع Industrialization التغييرات فى فنية الانتاج . ويقرر الاستاذ ولبرت مور Wilbert Moore ان تعريف التصنيع هذا اكثر اتساعا مما هو شائع فى الاستعمال الدارج للاصطلاح : اذ يقصد بان يشمل على وجه التحديد تقنيه Technification اى جعلها فنية (تكنولوجية) الزراعة ووسائل الاتصال والخدمات العامة ايضا ، بالاضافة الى الانتاج المصنعى . انظر : حسن الساعاتى : التكنولوجيا والمجتمع — بحوث فى النتائج الاجتماعية للتصنيع والتغير التكنولوجى ، القاهرة ، دار المعرفة ، ١٩٦٢ ، ص ٣٧ .

مثلا فى الولايات المتحدة ان الصناعة عبارة عن تنظيم معقد [١] غير ان هذه العوامل الاجتماعية لايمكن التسليم بها فرضا ، بل لابد ان يكون هناك معرفة علمية دقيقة عن التنظيم الاجتماعى وشكلات العلاقات الانسانية التى تنشأ عن هذا التنظيم الاجتماعى .

اهمية الصناعة ومكانتها فى المجتمع الحديث

تتقدم كثير من شعوب العالم اليوم نحو الصناعية [٢] ، وهى طامحة الى مستويات اعلى للمعيشة وتواقه الى التخلص من اثقال التخلف الاقتصادى والجهل والمرض . وتكرس البلاد المهيئة للنمو جهودها لتقريب سعة الهوه التى كانت تتزايد خلال القرن الماضى بين الامم الغربية الغنية ، وبين البلاد الفقيرة التى تشكل اكثرية الجنس البشرى وهى تعلم انها تواجه مهمة شاقة تقتضى منها بذل جهد مضاعف لايجاد المستقبل الصناعى المنشود [٣] .

---

(١) انظر : W.F. Ogburn and M.E. Nimkoff Sociology, Boston, Houghton-Mifflin Company, 1946, p. 25.

(٢) التصنيع مصطلح يدل على الانتقال الواقعى من المجتمع التقليدى الى الصناعية ، والصناعية Industrialism مصطلح تجريدى اى هى حد يقترب منه عن طريق التصنيع . والصناعية هى المفهوم الذى يطلق على المجتمع الكامل التصنيع اى هى الشىء الذى يحاول ان يوجده التصنيع .

انظر: Clark Kerr et al., Industrialism and Industrial Man, New York., Harvard University Press, 1960, Chap. 2.

(٣) انظر : Ibid., Chap. 2.

ولقد كانت بريطانيا اول البلاد التى دخلت حقبه التصنيع الحديث وما زالت المثال الكلاسيكى لهذه الحقبه . فهى اول بلد اجتاز الحاجز الضخم الذى يفصل المجتمع الزراعى والتجارى عن المجتمع الصناعى فقد كان فى بريطانيا عام ١٨٣٠ مجموعة ضخمة من العمال الصناعيين ذوى الاجور المرتفعة الذين الفوا احوال المصانع[1] . وقد انتشرت عدوى التصنيع فى السنوات التى سبقت الحرب العالمية الاولى من مركزها البريطانى واستمعت حتى شملت العالم الغربى واليابان والولايات المتحدة الامريكية .

وفى سنوات ما بين الحربين طبق الاتحاد السوفيتى برنامجا ضخما للتصنيع السريع . ويطبق العديد من الامم والاقاليم فى آسيا وافريقيا والشرق الاوسط برامج طموحه للتصنيع منذ الحرب العالمية الثانية .

وتتنوع التجارب المتعلقة بالطرق المختلفة لتحقيق المجتمع الصناعى فهناك اليوم انماط شتى واشكال سياسية واقتصادية عديدة واختبارات متزايدة فى حقل التصنيع التجارى كما يظهر التاريخ الحديث للهند ويوغسلافيا والصين والبرازيل وجمهورية مصر العربية وغيرها من الدول النامية .

ومن المرجح ان يشهد القرن القادم تحولا مذهلا فى البلاد التى بدأت موخرا سيرها فى طريق التصنيع . وتسير هذه البلاد بسرعات مختلفة ، وتنهج طرقا متعددة . ولكنها تطمح جميعا فى الوصول الى المجتمع الصناعى .

ويمكن ان نلحظ فى جميع امثلة التصنيع تفاعلا بين لزوميات عملية التصنيع والخلفية الثقافية السابقة لها . واذا ما استعملنا مصطلح

---

(١) انظر : T.S. Achton, The Industrial Revolution, 1760-1830, London, Oxford University Press, 1948, pp. 125-126.

توينى Toynbee قلنا بانها تتضمن نزالا بين مدينتين • فهناك تنازع على السيطرة بين النظام الجديد والنظام السابق له • وتجرى المعركة فى نقاط منوعة وعلى مستويات مختلفة فتشمل القيم الدينية والاخلاقية ونظام العائلة والاخلاق الطبقية والنظام التعليمى والهيكل الحكومى والنظام التشريعى ويأخذ المجتمع القديم فى هذا التفاعل شكلا جديدا • وينشأ عن التوفيق بين القديم والجديد مجتمع تصنيعى متميز(١).

وقد يتغلغل التصنيع تغلغلا عميقا فى المجتمع او يقتصر على سطحه وقد يسير فى مجتمع معين بسرعة او ببطء او يتوقف تماما • وتعتمد هذه الامور كلها على طبيعة الثقافة السابقة ومدى قوتها اذا تزيد سرعة الانتقال الى المجتمع الصناعى كلما تميزت الثقافة القديمة بما يأتى(٢) :

(أ) نظام من العائلات الصغرى التى تقوى حوافز العمل والادخار والاستثمار • فقد كانت العائلة المركبة غير صالحة فى معظم الاحوال لاغراض التنمية الاقتصادية • فهى توفر المأوى والطعام لجميع اعضائها • بغض النظر عن مقدار مساهمة كل منهم فى الجهد المشترك وبذلك يلقى العامل والخامل نفس العناية القائمة على نوع من انواع الحماية الاجتماعية • وينتظر من الافراد العاملين ان يضعوا مكاسبهم كلها فى كتله واحدة لينفق منها على حاجات كل فرد من افراد العائلة الممتده او المركبة(٣) • ولايشجع هذا الافراد على ان يدخروا لانفسهم •

---

(١) انظر : Arthur Lewis, The Theory of Economic Growth, London, George Allen and Unwin, 1955, p. 144.

(٢) انظر : Clark Kerr et al., Op.Cit., Chap. 4.

(٣) يطلق اصطلاح الاسرة الزوجية Nuclear Family على الحياة المشتركة بين رجل وامرأة والاطفال الذين يأتون نتيجة لهذه الحياة • اما العائلة الممتدة او المركبة Extended family فهى جماعة اجتماعية تتكون من عدد من العائلات التى تربطها علاقات قرابية والتى تعيش فى مكان واحد • وقد يطلق على تلك العائلات اسم رجل او اسم امرأة • وقد تكون من نسل رجل (Patrilineal Descent) او نسل امرأة (Matrilineal Descent).

ويهتم شيوخ العائلة بجميع الروابط الثابتة (ومن ضمنها الزواج) التي تربط افراد العائلة . ويعلو الولاء للعائلة والواجب نحوها على كل ولاء وواجب اجتماعي آخر . وهكذا فان العائلة الممتدة او الكبيرة تضعف حوافز العمل والادخار والتثمير . ويساعد التطور الاقتصادي والصناعي على هدم نظام العائلة الكبيرة (١) .

(ب) انفتاح في الهيكل الاجتماعي يشجع مساواه المعاملة والترقي الناجم عن الكفاءة ، اذ يتطلب النشاط الاقتصادي تقسيم العمل وهذا يوءدي الى تدرج مبني على الوظيفة والدخل . وهكذا ينشأ تدرج مبني على الاعتبارات الاقتصادية متميزا عن التدرج المبني على الوضع الموروث المنحدر من العائلة والنسب .

(ج) ملائمة القيم الدينية والاخلاقية للكسب والنمو الاقتصاديين وللابداع والتجديد والتغير العلمي . فقد كانت بعض المجتمعات السابقة في انحاء كثيرة من اسيا تعتقد "بنظرية دورية الزمان" Cyclical theory of time فاذا ماحتمت طبيعة الاشياء ان تدور الاشياء كلها في دوره وان تعود القهقرى بعد وقت ما الى النقطة التي تبدأ منها الان . فما فائدة محاولة تغيير الوضع الراهن للاشياء وتحطم الثقافة الصناعية الجديدة مثل هذه الافكار التي تعلم الانسان ان يتقبل قوى الغيب ويتكيف معها ، وتدفعه الى السيطرة على محيطه وتكييفه وفق حاجاته .

(د) ملائمة النظام القانوني للنمو الاقتصادي بحمايته لحقوق الملكية من الحكم التعسفي . وقد وضعت المجتمعات الصناعية في العالم الحديث نظما قانونية تشجع النمو الاقتصادي عن طريق حماية الملكية الفردية وتحديد حقوق وواجبات العمال والمديرين والدولة .

---

(١) انظر : Ralph Linton, "Cultural and Personality Factors affecting Economic Growth", in the Progress of Underdeveloped Areas, Bert F. Hoselitz, ed., Chicago, University of Chicago Press, 1952, p. 38.

(هـ) وجود حكومة مركزية قوية قادرة على القيام بدور حاسم فى التنمية الاقتصادية ومسارعة الانتقال الى المجتمع الصناعى ٠

وبكلمة اخرى ، فان ثقافة التصنيع تقوى العناصر السابق ذكرها وتزداد قدرتها على الحلول مكان الثقافة القديمة اذا وجدت عناصر من الثقافة الجديدة فى الثقافة القديمة نفسها ، او اذا ساعدت الثورة الاجتماعية على استئصال الثقافة القديمة واحلال ثقافات صناعية مستحدثة ٠

وبالعكس من ذلك ، فثمة عوامل ثقافية تعرقل تقدم الثقافة الصناعية وهى :

اولا : وجود عائلة كبرى واسعة تضعف حوافز العمل والادخار والاستثمار وتحفظ المناصب الادارية الرئيسية لاعضاء العائلة بغض النظر عن كفاءتهم النسبية وكفاءة غيرهم من الناس ٠

ثانيا : وجود نظام طبقى قائم على الوضع التقليدى ينحدر من العائلة والنسب ٠

ثالثا : وجود قيم اخلاقية تقليدية تؤكد ان للمرء (مكانا) وان عليه (واجبا) بقطع النظر عن كسبه ورقية الاقتصادى ٠

رابعا : وجود عادات ومقاييس اجتماعية قديمة تنكر الحقوق الفردية والملكية الخاصة ٠

خامسا : وجود جماعات انشاقية الميل فى المجتمع تعرقل قيام الدولة القومية القوية ٠

ويمكن الان ان نوضح اهمية الصناعة فى المجتمع الحديث فى النقط الاتية :

اولا : الصناعة فى المجتمع الحديث هى محور النشاط الاجتماعى وهى لذلك تتطلب عمالا واداريين ومشرفين وموزعين ومهندسين ، وهذا من ناحية الانتاج ، كما ان اغلب اشباع الحاجات للناس فى المجتمع يعتمد عليها اعتمادا كليا ، وهذا من ناحية الاستهلاك [1] ، فكل فرد فى المجتمع فى حاجة ماسه الى وظيفة يشغلها ويتكسب منها ويفضلها يكون عضوا فاعلا له اهميته فى الهيئة الاجتماعية ، وقد كثرت هذه الوظائف وتعددت تبعا لتقدم الصناعة ، لان هذا التقدم يقوم على التخصص Specialization وعلى قانون تقسيم العمل Division of labour الذى يكفل المهارة والاتقان فى الانتاج وكذلك لايمكن لكل فرد او لكل هيئة فى المجتمع ان تشبع كل حاجاتها بنفسها ، وانما لابد من تجزئة الاعمال ليقوم كل فرد وكل هيئة بجزء معين فقط ولاتتعداه ، ومن هناك قال دوركيم ان الوحدة الاجتماعية فى المجتمعات الصناعية الكبيرة وحدة عضوية [2] Solidarité Organique ، اى ان الحياة الاجتماعية يتكامل فيها النشاط فى تشعباته المختلفة ، وكل فرد يعمل لاشباع حاجات الاخرين وبهذا يقوم التضامن الاجتماعى والتماسك الكلى بين الافراد والهيئات فى المجتمع الحديث باعتباره مجتمعا كبيرا يتشعب الى هيئات مهنية متخصصة ، وهذا على عكس المجتمعات المتأخرة ، فالوحدة والتماسك فيها آلى mécanique باعتبار ان المجتمع كله مجتمع صغير فى حجمة لاينقسم الى هيئات متخصصة ، وانما هو مجتمع واحد تتعدد وظائفه ، فكل الافراد فيه ينتجون معا ويستهلكون معا .

---

(١) انظر : عبد العزيز عزت ، الاجتماع الصناعى ، القاهرة ، مكتبة القاهرة الحديثة ، الطبعة الاولى ، ١٩٦٠ ، ص ١٥ وما بعدها .

(٢) انظر : Emile Durkheim, De la division du travail social, Paris, 2éme édition, pp. 164-166.

ثانيا : من شأن الصناعة بوصفها ظاهرة اجتماعية Phenomenon ان تتفاعل مع الظواهر الاجتماعية الاخرى فى المجتمع فتتأثر بها وتوثر فيها ٠ فالاسرة مثلا بعد ان كانت فى بعض عهود تطور الانسانية عاملا من العوامل المنتجة اقتصاديا كالعهد اليونانى حيث كانت العائلة الابوية الكبيرة Patrilineal family التى تكونت من الاباء والابناء والاحفاد عن طريق الذكور ومافيها من رقيق تقوم بعملية الانتاج متكاتفة بين اعضائها ، وكان الانتاج فى ذلك الحين زراعيا فى اغلب وجوهه ، اصبحت الاسرة اليوم بسبب الصناعة هيئة مستهلكة لامنتجة اقتصاديا ، وحلت طبقة العمال الصناعيين محل الاسرة فى الانتاج اى ان الاسرة فقدت هذه الوظيفة نتيجة لتقدم الصناعة فى المجتمع الحديث كذلك كلنا يعلم الى اى مدى تسيطر الصناعة على السياسة فى المجتمع فالحركات النقابية لاتقف اطلاقا عند حد النطاق الاقتصادى ، وانما يتعدى نشاطها الحدود الاقتصادية الى تمثيل العمال فى النقابات ليكون للعمال السلطة فى تشريع القوانين وتحسين احوالهم عن طريق السلطة التشريعية ٠ وتسعى النقابات الى الاشتراك فى الحكم فعلا بان يكون الوزراء ممن يمثلون العمال بل احيانا يكون منهم رئيس الوزراء نفسه كما كان الحال فى ليون بلوم فى فرنسا حوالى عام ١٩٣٧ ، وكما هو الحال فى حزب العمال فى انجلترا عندما يعتلى كرسى الحكم باسم الصناعة[1] ومن هنا كانت الصناعة قوة لها اهميتها فى حياة المجتمع لامن الناحية الاقتصادية فحسب ، وانما كذلك من الناحية التشريعية والسياسية ونجد ايضا فى بعض البلاد ان الحكومات تعطى اهمية كبرى للصناعة فتواليها بالاشراف فى بعض نواحيها كى تنجح ويكون لها اثرها فى المجتمع وفى حياة الناس ٠ فمثلا فى الولايات المتحدة الامريكية تشرف الحكومة على القوة الكهربائية التى هى عصب الصناعة فى المجتمع الحديث وفى فرنسا نحو ٤٠ ٪ من النشاط الصناعى فى يد الدولة وبخاصة صناعة السكك الحديدية وصناعة السيارات وصناعة السجاير ٠ وكذلك الحال فى بعض البلاد كايطاليا فى عهد موسوليني

(١) انظر : عبد العزيز عزت ، المرجع نفسه ، ص ١٦ ٠

والمانيا فى عهد هتلر وروسيا فى كل عهودها البلشفية (١) .

ثالثا : ان الصناعة لها اهمية فى ذاتها باعتبارها نظاما خاصا لحضارتنا المادية العلمية التى تبغى السيطرة على مظاهر الكـــون وتحويلها فى صالح الانسان ، وباعتبار ان للصناعة جمهور متسع النطاق فى المجتمع يهتم بشأنها ويعتمد عليها فهى من مقومات الحياة الاجتماعية فى المجتمع الحديث ، بل هى من ابرز مقوماته كما كان الرق من مقومـات حياة الناس فى المدن القديمة . فالصناعة الالية اليوم من مشخصـــات الحضارة الحديثة وتطبع هذه الحضارة بطابعها لان لها الاثر كل الاثر فى نظم المجتمع وفى مهنة وفى قيمة الاجتماعية ومثله العليا وبخاصة فــى طبقاته الاجتماعية فقد قاربت الصناعة بين الطبقات بموجاتها التحريريـة وجعلت اغلب الطبقات فى المجتمع تعتمد عليها فى حياتها . فهنــاك طبقة اصحاب رؤوس الاموال وطبقة المديرية وطبقة المشرفين وطبقة رؤساء العمال وطبقة العمال بمستوياتهم ومهنهم المتباينة . ويعتمد علــى الصناعة معهم اقاربهم وزوجاتهم واولادهم . وكذلك من يقوم بالتجارة فى مختلف تشعباتها فى المدن الصناعية وكذلك من يقدم المواد الاوليـة من الارياف للصناعة فالصناعة فى قطاعها الخاص لها اهميتها بالنسبة لاملها بالذات ومن يعملون فيها ومن يرتبط بهم من قريب او بعيد ، فهى عامل مهم من عوامل النهوض فى المجتمع .

رابعا : يعلى المجتمع الصناعى من قدر العلم والمعرفة الفنية ، ويرفع من مقام العاملين على تقدم العلم وعلى تطبيقة فى العمليـــات الصناعية ، ويجزل لهم العطاء . ويزيل المجتمع الصناعى الخالص جميع الخرافات التى تعرقل التقدم الفنى ويعلق قيمة كبيرة على " العصرية " و " التقدمية " فى حد ذاتها . والتعليم ايضا قيمة كبيرة فى نظـــر المجتمع الصناعى بسبب الاهمية الجوهرية التى يعلقها هذا المجتمع على العلم وبسبب نفع التعليم وفائدته فى ايجاد الحركة الاجتماعية (٢) .

---

(١) المرجع السابق ، ص ١١ .

(٢) انظر : Clark Kerr, op. cit., Chap. 2, p. 31.

وليس معنى هذا امكان القول بان المجتمع الصناعى هو وحده الذى يولد المثقفين • فالمثقفون موجودون ء الى حد ما ء فى جميع المجتمعات• ولكن يمكن القول بان المجتمع الصناعى قادر فى الغالب على ايجاد عدد اكبر من المثقفين • وذلك بسبب توفر مستويات اعلى من التعليم العام ء والدخل فيه وبسبب توفر مقدار اكبر من وقت الفراغ لافرادة •

وينشأ فى هذا المجتمع ايضا رعاة جدد من المفكرين لم يكن المجتمع السابق للصناعة ليعرفهم ء وتتنوع الاسواق التى يستطيع الفكر ان يعرض فيها بضاعته ومن بينها الجامعات والمشاريع او المؤسسات الخاصة ومنظمات العمال ... الخ • ويحتاج المجتمع الصناعى الى من يقوم بمهمة صياغة القيم الرئيسية ء والمقولات الجوهرية • والاجماع الاساسى الذى يقوم علية المجتمع ء واكتساح القديم الذى لم يعد ملائما وايجاد بديل جديد محله او المؤلفة بين العملية الصناعية والنظام القديم • وتلك مهمة خطيرة لابد من تأديتها بين الحين والحين[1] • ويضطلع المثقفون بهذه المهمة فى المجتمع الصناعى ولذا فانهم فئة ذات نفوذ فى عملية خلق المجتمع الصناعى الجديد وتلوين شكله •

ومن الطبيعى ان نرى فى انظمة التعليم العالى التى يطبقها المجتمع الصناعى تشديدا على العلوم الطبيعية ء والهندسية والطب والتدريب على الادارة سواء للقطاع الخاص او العام وتعليم القانون الادارى ء ويتكيف هذا النظام التعليمى باستمرار مع العلوم الجديدة وحقول التخصص المستحدثة •

خامسا : حررت الصناعة العمال اجتماعيا بتحسين احوالهم ماديا وادبيا ء وبهذا حدث تقارب بين الطبقات وظهرت المساواه التى هى اساس العدالة الاجتماعية وبخاصة المساواة فى حق التعليم

Ibid., p. 31 (1)

وحق العمل وحق الملكية وغير ذلك من الحقوق التى حرمت منها طبقة العمال فى العهود الماضية . فقد كانت الصناعة او الفن الميكانيكى تعبر عن مهن وضيعة فى عرف المجتمعات القديمة . فقد حرمها غزاة الهند على انفسهم وخصوا بها المغلوبين ، وامتد احتقارهم لها الى احتقار هؤلاء ، حتى ان حكيم الهند " باجنافالكيا " يضم الى الطوائف النجسة التى تدنس الطعام بلمسها العاهرات والخصيان والممثلين ومدمنى الخمور وطوائف النساجين والصباغين وعاصرى الزيوت والحدادين والصاغة . كما ان الشريعة المانوية عندما تصنف الخطايا الانسانية تضع بين خطيئة من لا يوقد النار ورذيلة من لا يفى بديونة عمل من يشرف على صناعة او من يقوم باعمال ميكانيكية (١) .

كما انه فى رأى اليونانى ابيدور Epidaure انه لا سبيل الى تحاشى العار الذى يلحق الحر اذا ما اتصل عن قريب او بعيد بعمل صناعى الا ان تنشىء الدولة ادارة المصنوعات توكل رئاستها الى عبيد لا الى احرار (٢) .

ولقد تغيرت تلك المفاهيم فى مجتمعاتنا الحديثة التى تلعب الصناعة فيها الدور الاول ، وتغيرت بالتالى تلك النظرة الى العامل ومن المؤكد ان المجتمعات الحديثة لا تنظر الى العمال نظرة القدماء الى العبيد ، بل لقد ادت الصناعة الى نضج الوعى الاجتماعى والسياسى نتيجة اشتغال العمال فى المصانع ومعيشتهم فى المراكز الحضرية حيث يكون مستوى المعيشة مرتفعا وحيث توجد المعاهد العلمية والمحاضرات والمواسم الثقافية والتيارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية .

ومتى نضج الوعى الاجتماعى ، فان العمال يطالبون بسن التشريعات الاجتماعية والاقتصادية المختلفة مثل تحديد حد ادنى

---

(١) انظر : محمد ثابت الفندى ، الطبقات الاجتماعية ١٩٤٩ ص ١١ .
(٢) المرجع السابق ، نفس الصفحة .

للاجور وتحديد ساعات العمل ومنح الاعانات والمكافآت فى احوال المرض واصابات العمل والشيخوخة والوفاة .

سادسا : للصناعة اهمية خارج نطاقها بالنسبة لبنية المجتمع ونظمه ، فقد ساعدت على ظهور طبقات اجتماعية لها اهميتها فى المجتمع هى طبقة العمال التى تعمل فى المصانع المختلفة والطبقة المتوسطة التى تتكون عادة من الكتبة والفنيين كالمهندسين والمحاسبين والرساميين الذين يعملون فى المصانع . كما انها خلقت كذلك طبقة اصحاب رؤوس الاموال الذين يمونون الصناعة بثرواتهم ، ولعل اهم هذه الطبقات من الناحية الاجتماعية هى الطبقة الاولى لانه ترتب على ظهورها مظاهر اجتماعية اخرى لها اثرها فى بناء المجتمع . ومن هذه المظاهر الهجرة الداخلية وهى انتقال الناس من الريف الى المدن ، وهذا له اثره على تركز العمال بكثرة وظهور المدن الصناعية ومافيها من مشكلات كالبطالة وتنظيم الاسكان والمواصلات والمشكلات الصحية للعمال ومشكلات التسلية وتثقيفهم فى اوقات فراغهم بحيث ان حوالى ٨٠ ٪ من مجموع السكان فى بعض البلاد الصناعية كانجلترا مثلا اصبحوا يعيشون فى المدن و ٢٠ ٪ منهم فقط يعيشون فى الارياف (١) . هذا من الناحية المورفولوجية ، اما من الناحية الفزيولوجية فالصناعة تلعب دورا اساسيا فى تشكيل هذه النظم ، كما انها عامل اساسى من عوامل تغيرها فبالنسبة للعائلة مثلا ضاق نطاقها بعد ان كان متسعا فالعائلة الزراعية التى تسكن فى الارياف كانت تتناسل كثيرا للتعاون فى العمل الزراعى ، فى حين ان الاسرة فى المدن الصناعية يضيق نطاقها ويقل عدد افرادها ، واثرت الصناعة كذلك على وظائف الاسرة فبعد ان كانت كثيرة ومتعددة فى العائلة الابوية الكبيرة فى بلاد اليونان قديما قلت وتضاءلت هذه الوظائف فكانت العائلة تنتج مايحتاج اليه وتستهلكه مباشرة ، وقلما تبادلت مع غيرها هذا الانتاج او هذا الاستهلاك . وعلى العكس اليوم تعتمد الاسرة فى انتاجها واستهلاكها على المصانع من

(١) انظر : Schneider, op. cit., p. 2.

حيث الاجور التي يتقاضاها ارباب الاسر ومن حيث الحاجيات التي تستهلكها وتنتجها المصانع . والصناعة بعد ذلك لها اهميتها بالنسبة للاسرة من حيث خروج المرأة الى ميدان العمل ومن حيث تشغيل الاطفال في المصانع . فقد تحرر نصف المجتمع اقتصاديا بمساواة المرأة مع الرجل في العمل ، واصبحت المرأة تعمل بجانبه في المصانع ، وادى هذا الى رفع مستوى الاسرة المادى . بل حررت الصناعة اكثر من نصف المجتمع لانها سمحت كذلك بعمل الاطفال احيانا فيها وسنت لهم التشريعات الاجتماعية اللازمة لحمايتهم ، وبهذا قضت على "الشلل الاجتماعي" الذى نجده مثلا في المجتمعات النصفية كبعض المجتمعات الشرقية التي لاتزال المرأة تحجب فيها ولاتساهم بعملها في الهيئة الاجتماعية كعضو منتج فعال .

وعلى هذا ، فقد خلقت الصناعة ثورة اجتماعية في تقاليد العائلة ونظم معيشتها بما هيأته من اسباب التشغيل للنساء والاطفال ، وقد نتج عن هذا نمو روح استقلالية عند افراد الاسرة الكاسبين تغرى بالانفراد بمعيشة مستقلة ، ومن ثم تفككت الى حد ما وحدة الاسرة وزال الى حد كبير الضمان الذى كان مكفولا بالتعاون والتكاتف على كسب مايكفى لسد الحاجات الجماعية وقد اقتضى اشتغال النساء في المصانع بدورة وضع قوانين الضمان الاجتماعي لتضمن لهن مرتبات وعطلات خلال فترة الحمل وعند الوضع وبعده .

سابعا : ازاح التقدم التكنولوجي الذى شهدته الصناعة الحديثة الكثير من الاعمال المرهقة عن كاهل العمال ، لان الاله هي التي تؤدى اغلب الاعمال اليوم . وهذا على عكس حال الرقيق في العهود الماضية كما ان تحديد ساعات العمل قد ساعد على تنمية انسانية العامل بشغل اوقات فراغه فيما يعود عليه بالنفع الادبي كالاصلاح في المكتبات او التسلية المفيدة عن طريق الافلام الثقافية او الذهاب الى الكنائس والمساجد والمعابد للتثقيف الديني ومباشرة الفرائض ، ورفعته من اجره واصبح يشبع حاجاته الضرورية وكذلك حاجاته

الكمالية ، فمن العمال فى امريكا من يقتنى السيارات الخاصة ومنهم من لهم الهوايات الصناعية الجميلة [1] .

كما ساعد التقدم التكنولوجى على زيادة الانتاج من ناحية الكم وتعرف هذه الظاهرة باسم الانتاج الكبير Mass Production وذلك نتيجة للقوى الهائلة المستعملة من الالات فى المصانع وللسرعة والاستمرار فى هذا الانتاج نهارا وليلا سواء كان هذا فى صناعة النسيج ام فى صناعة السيارات او الصحف او الكتب . واصبحت هذه الزيادة زيادة فى الكيف ، كذلك ، اى تحسن فى الانتاج من ناحية صيانتها لامكان احلال جزء بدل جزء آخر . كما ساعد التقدم التكنولوجى ايضا على تحقيق الدقة والتماثل فى الصناعة . فالانسان لايمكن ان يصنع بيده انتاج متماثل ومتشابة بكل دقة ، ولكن الاله فى امكانها ذلك كالحال فى صنع الدراجات والبنادق والسيارات وغير ذلك . فصنع الاله خير من صنع اليد العاملة لدقتها وانتظام حركتها . ان يد الانسان يمكن ان تبلغ من الدقة ١ ٪ من المليمتر ومع ذلك لايمكنها ان تنتج من الشىء الواحد انتاجين متماثلين تماما ، وهذا على عكس الاله فدقتها تبلغ ان تقسم المليمتر الواحد الى ثلاثة الاف من الاجزاء المتشابهه .

ولعل من اهم اثار التقدم التكنولوجى فى القرن العشرين هو تقدم سبل المواصلات ، فلقد اصبحت سريعة ورخيصة ومنظمة . وهذا التقدم كان له صداه الكبير فى داخلية البلد والواحد من ناحية تقريب نواحية وسهولة التبادل فيما بينها ، وكذلك كان له صداه من الناحية الدولية فقد ساعد هذا على ظهور الاسواق الدولية والتموين من البلاد الخارجية ، وبهذا قضى على المجاعات والقحط الذى عانى منه القدماء ، وامكن للبشرية ان تشبع حاجاتها فى امان واطمئنان عن ذى قبل .

---

(١) انظر : Roger Burlingame, Machines that built America, Harcourt and Brace, New York, 1933, p. 1 ff.

ثامنا : تختفى مشكلة السكان فى ظل المجتمع الصناعى •يذهب هذا المذهب كثير من اساتذة الاقتصاد مثل كلارك كير Klark Kerr مدير جامعة كاليفورنيا وجون دنلوب John Dunlop استاذ العمل والاقتصاد فى جامعة هارفارد ، وفرد ريك هاربسون Fredrick Harbison استاذ الاقتصاد ومدير قسم العلاقات الصناعية فى جامعة برنستون ، وشارلزميرز Charles Myers استاذ العلاقات الصناعية فى معهد ماساشوست• فهم يرون ان المجتمع الصناعى الكامل النمو لايعانى من اية مشكلة جديدة فى مجال السكان ، فكما ان معدلات الولادة والوفاة تكاد تتساوى فى المجتمعات البدائية عند مستوى عال لكل منها (٣٠ الى ٤٠ فى الالف) فان المجتمع الصناعى الناضج ايضا مجتمع تتقارب فيه معدلات الولادة والوفاة (١٠ فى الالف) ،ولا تحصل فيه سوى زيادة معتدلة فى اعداد السكان (١) .

غير ان مشاكل السكان هى مشاكل بالغة الخطورة بالنسبة الى المجتمع المتنقل من الوضع السابق للصناعة • وربما وجد ارتباط ضرورى بين زيادة السكان وابتداء التصنيع• ولكن ضبط معدل تكاثر السكان امر جوهرى لامكان تخطى العتبة الموصلة الى المجتمع الصناعى الا فى احوال قليلة ، كحال البلد الواسع قليل السكان • وهكذا فان التصنيع يخلق مشكلة سكان فى البداية ، ولابد من حل هذه المشكلة والا عجز المجتمع عن دخول ارض الصناعة الموعودة • وتتنوع حدة هذه المشكلة تنوعا كبيرا ، ويرجع تنوعها الى وضع البلاد وهل هى بلاد "خالية" يجرى تصنيعها بالهجرة (كالولايات المتحدة واستراليا) ، ام هى مناطق "مزدحمة" تحاول التصنيع (كالهند وجاوه) (٢) .

تاسعا : اثرت الصناعة تأثيرا بالغا على شخصية الفرد ، فمن الملاحظ ان لكل فرد فى المجتمع الصناعى سواء كان رجلا ام امرأة

---

(١) Clark Kerr, op. cit., Chap. 2, pp. 43-44.

(٢) انظر : Ibid., pp. 43-44.

دور[1] Role يجب ان يقوم به فى مجتمعة . والفرد وهو بصدد قيامة بهذا الدور يجب ان يتكيف مع الاهداف والقيم المحيطة به . ونحن نعلم الوصول الى اعلى ربح مادى او مجرد محاولة الحصول على اعلى كفاية هى الشغل الشاغل لكل من الرجل والمرأة فى المجتمعات الصناعية بصفة عامة . فالصناعة هى التى تشكل البيئة التى تساعد على تشكيل الشخصية او على الاقل توفر الظروف الضرورية التى تتفاعل فيها . فالعامل مثلا يعمل فى بيئة صناعية تتميز بالتخصص وبالالية التى تؤثر بطريق او بآخر فى تفكيره وفى اتجاهاته . واذا كان للصناعة هذا التأثير المباشر على الفرد . فهناك ايضا تأثير غير مباشر يتضح فى تشكيل شخصيته وفى طبيعة ونوع علاقاته بالافراد . بل يتضح هذا التأثير فى ثقافته وفى انتاجه فى المجالات الفنية والفلسفية والموسيقية والعلمية فكل هذا الانتاج الثقافى يعكس النظام الصناعى الذى يعيش فيه .

يتضح من كل ماسبق اهمية الصناعة فى المجتمع الحديث فالتقدم العلمى يسير بخطى واسعة والرقى الفنى فى الصناعة يطفر طفرات عظيمة وقد اصبح الان فى الامكان انتاج مايلزم للقضاء على الجوع والعوز

---

(١) يحتوى المركز الاجتماعى Social Status على فكرة السلوك المشكل بصورة ما . بمعنى ان كل شاغل لمركز ما لدية دور محدد علية اداوه . وهذا هو السبب فى ان عالم الاجتماع يطلق على السلوك المرتبط بمركز معين اصطلاح دور . ان دور الفرد فى الجماعة هو الجانب الدينامى فى مركز _ وبما ان المركز هو وضع الفرد فى جماعة فان الفرد يكون لمراكز عديدة طالما انه ينتمى الى جماعات عديدة .

انظر : W.E. Ogburn and M.F. Nimkoff, A. Handbook of Sociology, London, Butler and Tanner, 1947, p. 208.

انظر : L.L. Goodman, Man and Automation, London, Unwin Brothers, Ltd., 1957, p. 217 ff.

والخوف كما اصبح فى استطاعة الانسان الان ان يبنى نظاما اجتماعيا تتاح فيه الفرص لكل فرد يعيش ويستغل مواهبه ويحقق طموحة ويكون فى مأمن من غائلة الجوع والمرض • ومن مرارة الكفاح المضنى لمجرد الحياة والحصول على ضروراتها[1] •

ولتحقيق ذلك لابد فهم الحياة الصناعية ووجوهها المتعددة ودراسة عالم المصانع التى يمضى فيها ملايين العمال كل حياتهم وبحث وسائل الاتصال بين المصانع والهيئات الاجتماعية التى تحيط بها وتتأثر بما يحدث فيها من وجوه النشاط المختلفة • فلكل من الحى والمصنع وجماعة العمل تركيب اجتماعى خاص يتكون من العلاقات المتبادلة بين الافراد المختلفين • وبينما توجد بطبيعة الحال فروق فردية الا ان جزءا كبيرا من سلوك الفرد — فيما يتعلق باعماله واقواله وتفكيره تعبير عن مركزه الاجتماعى[2] Social Status اكثر منه تعبيرا عن

---

(١) انظر : حسن الساعاتى ، بحث فى علم الاجتماع الصناعى عن العمل والعمال ، مستخرج من مجلة كلية الاداب بجامعة الاسكندرية ، ١٩٥٣ ، ص ١ •

(٢) يمثل المركز الاجتماعى وضع الفرد فى الجماعة • ويقترح هذا التعريف فكرة الرتبة Rank وعلى ذلك فان مركز الفرد هو وضعه ورتبته الجماعية بالنسبة للاخرين • ولكن يجب ملاحظة ان المركز والرتبة غير متطابقان • فالمركز اصطلاح موضوعى يشير فقط الى وضع بينما تشير الرتبة الى مركز معين فى نظام تسلسل المراكز وقد يكون ذلك المركز اعلى او اقل من المراكز الاخرى • ان نظام الرتب فى مجتمع ما هو نظامه الخاص بترتيب المراكز بصورة تنازلية او تصاعدية • ويميز الانثروبولوجيون الاجتماعيون وعلماء الاجتماع عادة بين المركز المفروض Ascribed Status والمركز المحصل Achieved Status وللوصول الى النوع الاخير يتم عن طريق التنافس فى السيطرة التامة او المهارة التامة فى اداة الادوار المرتبطة بالمراكز المختلفة • اما المركز

اتجاهات شخصية الخاصة [1] .

وليس الالمام بالشئون الصناعية لازما للمعنيين بالبحث والدراسة في الميدان الصناعي وحدهم • بل انه اصبح مكملا لثقافة الفرد في هذا المجتمع الحديث المعقد •

ونظرا للتطور الهائل في ميدان الصناعة وماينجم عنه من اثـــار اجتماعية تتجلى مظاهرها في كثير من جوانب النشاط الانساني ، فقـــد اتجه العلماء الاجتماعيون الى ضرورة استحداث فرع جديد لدراســــة ظاهرة الصناعة الا وهو علم الاجتماع الصناعي الذي يرجع ظهوره ــ كما ذكرنا آنفا ــ الى تطورعلم الاجتماع العام من ناحية الاهتمام المتزايـــد بالصناعة من ناحية اخرى •

واذا كان علم الاجتماع بالمعنى التقليدي كان يعنى اما بدراسة المشاكل الاجتماعية الخاصة او المشاكل التاريخية والفلسفية ، غير انــه بعد عن هذا الاتجاه ولذا تغير تبعا لذلك مجال بحثة بحيث تضمـــن انماطا جديدة من المجموعات والعلاقات الاجتماعية [2] .

ـــ المفروض فانه يضفي على الشخص على اساس خصائص بيولوجيـــة ذاتية مثل النوع والعمر والسلالة ، او عن طريق ارتباطـــات اجتماعية موجودة قبل مولده مثل مركز والدية ومركز اقارية ومركـــز الجماعات غير الارادية التي ولد فيها الفرد •

انظر : Ralph L. Beales and Harry Hoijer, An Introduction to Anthropology, New York, The Macmillan Company, 2nd ed., 1959, pp. 288-289.

(1) انظر : D.C. Miller, "The Social Factors of the Work Situation", American Sociological Review, June, 1946, pp. 300-314.

(2) انظر : W.F. Ogburn and Nimkoff, Sociology, Boston, Houghton Houghton Company, 1946 p. 25.

ولقد اعتمد هذا التطور على حقيقة هامة ، وهى ان الافـــراد يتفاعلون فى مجموعات اجتماعية كبيرة او صغيرة تلقائية كانت او منظمـة ، متماسكة او غير متماسكة •

وقد يبحث عالم الاجتماع فى تنظيم المجتمع ، ولذا قد يتدرج فى مجال اهتمامه من دراسة مجموعة صغيرة من الافراد الى دراسة المجتمع ككل • وتبعا لذلك يدرس عالم الاجتماع العمال فى حالة اجتماعهم سـواء اكان هذا الاجتماع تلقائيا او منظما • وهو بذلك قد يدرس البنية الكليـة للصناعة(1)

وهذا يوضح كيف ان علم الاجتماع اصبح يهتم بالصناعة والمشاكل المتعلقة بها • ومع ذلك قد يتساءل المرء عما قد اسهم به علم الاجتماع فى دراسة ظاهرة الصناعة باعتبارها ظاهرة اجتماعية •

وهو سؤال يجب ان نتساءله ، اذ قام رجال الاقتصاد ورجـــال علم النفس الصناعى والمهندسين الصناعيين وغيرهم من الخبراء ببحـــوث واسعة النطاق عن العوامل الاجتماعية فى الصناعة خاصة وان اغلبيــة المصانع تشتمل على اقسام كبيرة لشئون الافراد تعالج مشكلات العلاقات الاجتماعيـــة •

وشك ان الجماعة التلقائية او العفوية (غير الرسمية) Informal group فى المجال الصناعى ، هى ظاهرة استرعت انتباه رجــــال الاجتماع وبالرغم من ان اساتذة الاقتصاد والمهندسين الصناعيين قـــد عرفوا الجماعة التلقائية منذ زمن بعيد ، الا انهم قد نظروا اليها وكأنها انحراف او شىء تافه ليس له قيمة فى ذاته • اما رجل الاجتماع فهو ينظـر الى الجماعة التلقائية (غير الرسمية) كشىء رئيسى يبعث على الاهتمام ولاشك ان التقدم الملحوظ فى دراسة الجماعة او العصبة او الزمرة قـــد اعانه كثيرا فى هذا المجال • وبالاضافة الى ذلك يهتم علم الاجتمـــاع

---

(1) Schneider, op. cit., p. 5.

بدراسة البنية الاجتماعية للصناعة من حيث جماعاتها المنظمة كالنقابات والاتحادات العمالية . وهناك مجالات عديدة لها نفس الاهتمام من جانب رجل الاجتماع فى الميدان الصناعى . وهذه المجالات تطابق الى حد كبير المجالات التى سبق لعدراستها فى الحياة الاجتماعية عامة فهو مثلا يدرس الادارة والاوضاع والقيم والدوافع والاتجاهات الاجتماعية وذلك فى الحياة الاجتماعية عامة . وعلية فيمكن دراسة الصراع الصناعى وتنظيم الاتحادات كأمثلة العمليات الاجتماعية ، وما الى ذلك من الاهتمامات الرئيسية التى تسترعى انتباهه فى الميدان الصناعى .

ولايفوت ان نذكر ان رجل الاجتماع وهو بصدد دراسة المجال الصناعى يطبق نفس طرق البحث المستخدمة فى دراسة المجتمع عامة بغية الوصول الى حقائق تتسم بالدقة العملية . وهكذا نجد ان علم الاجتماع الصناعى يتشابه مع علم النفس الصناعى لان لكل منهما تطبيقات فى الميدان الصناعى . ولكن اذا كان علم النفس الصناعى يركز اهتمامة على الفرد فى المصنع ، فان علم الاجتماع الصناعى يهتم بتحليل العوامل الاجتماعية الموثرة على عمليات الانتاج [1] . كما يهتم هذا العلم بدراسة العلاقة بين العمل وبين البيئة الاجتماعية التى يعيش فيها العامل . وهو بهذا يحاول ان يلقى الضوء على سلوك الفرد فى عملة ومظاهر سلوكة الاجتماعية الاخرى .

وعلى العموم ، يشمل ميدان علم الاجتماع الصناعى دراسة المهن ودراسة الجماعات الاجتماعية التى تنشأ فى مكان العمل والتى توثر فى سير عملياتة .

ومجمل القول ، ان الصناعة قد احتلت اليوم مركز الصدارة فى المجتمع الحديث ، ومن هنا كان اهتمام علم الاجتماع بهذا القطاع وظهور فرع حديث لمباسم الاجتماع الصناعى . وهو احدث فرع من فروع علم الاجتماع .

---

(١) Schneider, p. 6.

الفصل الثانى

نشـأة علم الاجتمـاع الصـناعى

الفصل الثانى

نشأة علم الاجتماع الصناعى

تسترعى انتباه الدارس لتاريخ الابحاث العلمية التى اجريت فى الميدان الصناعى حقيقة جديرة باهتمام الاجتماعيين المعنيين بهذه الدراسات ، وهى ان علم الاجتماع الصناعى قد اكتشف فجأة وعن طريق الصدفة شأنه فى ذلك شأن كثير من الاكتشافات. ويمكننا ان نقول بأن بداية الاهتمام بهذا العلم كان نتيجة غير مباشرة وغير متوقعة لتجارب اجريت فى المجال الصناعى كانت تهدف الى اختبار بعض افتراضات النظرية الكلاسيكية للكفاية الانتاجية للعامل . وربما يمكن ان يقال ان السيكلوجيين فى جامعة هارفارد والمهندسين فى قسم البحث الصناعى التابع للشركة الكهربائية الغربية بمصانع هوثورن بالولايات المتحدة الامريكية قد عضدوا الحقيقة الجوهرية التى اكدت ان سلوك العمل هو فى الواقع سلوك جماعى . ولم يندهش رجال الاجتماع حينما اعلن " جورج التون مايو George Elton Mayo " و " فرتيز وتلزبرجر Fritz Roethlisberger ". ان ابحاثهما قد اظهرت انه : " فى اى نشاط متعلق بالعمل لا يعمل العمال كافراد وانما كمجموعة " وانتهى " مايو " بعد دراسة مستفيضة فى هذا المجال الى تأكيد ان العمل نشاط جمعى group activity (1) وقال " مايو " فى هذا الصدد : " يشكل العمال انفسهم فى جماعة — سواء شعروا بذلك ام لم يشعروا — لها عادات وواجبات وانظمة ، وحتى التنظيمات والادارة قد تنجح او تفشل بالنسبة لقبول الجماعة لها او عدم قبولها (٢) .

---

1. J.A.C. Brown, op. cit., p. 85.
2. Miller and Form, Industrial Sociology, N.Y., Harper Brothers, p. 35.

ويضيف روثلز برجز قائلا " اذا كان هذا حقيقة وان جميع ابحاث وسترن الكترك تشير الى هذا الاتجاه ، افليس لدينا تفسير لاسس القلق فى العمل ومنازعاته ؟ فمن المسلم به ان هذه المنازعات غالبا متذكر وهى متعلقة بالاجور وساعات العمل وظروفه الفيزيقية ، اليس من الممكن القول بان هذه المطالب قد تكون مستترة ، او قد تكون عبارة عن تعبير عرضى Symptomatic expersoion له مواقف انسانية عميقة الجذ ور لم نتعرف عليها ولم نفهمها او نتمكن من السيطرة عليها حتى الان "(١) .

ومن هذا نجد ان مايو وملائه قد استخلصوا وجهة نظر جديدة من الابحاث التى اجروها فى ميدان العمل والعمال .

ويمكننا ان نقول ان علم الاجتماع الصناعى قد بدأ باعمال التون مايو ونما بنمو هذه الاعمال . ولكن نقف على تطور هذا العلم كان من الضرورى ان نتتبع حياته تتبعا تاريخيا ، وذلك لان بحوث التون مايو وجامعة هارفارد قد ابرزت مسألة هامة فى علم الاجتماع تحتاج الى قول مفصل فان نتائج هذه البحوث قد وجهت الاهتمام الى اهمية حياة الجماعة فى تحديد الحافز الى العمل والانتاج "Work incentive" والرضا فى العمل "Work Satisfaction" وتعد هذه البحوث وامثالها من صميم علم الاجتماع الذى يهتم بحياة الجماعة ونمو الفرد اجتماعيا .

ألتون مايو :

ولد مايو عام ١٨٨٠ ، وهو استرالى من اديلايد Adelaide وذهب لاول مرة الى الولايات المتحدة فى منحة دراسية من مؤسسة روكفلر Rockefeller foundation وعين رئيسا لقسم البحث الصناعى فى هارفارد Harvard فى عام ١٩٢٦ وظل فى

1. Ibid., p. 36.

هذا المنصب حتى اعتزاله له عام ١٩٤٧ . ولقد ذكرنا انه من المفيد ان نتتبع تطور تفكير مايو منذ بحوثة الاولى عام ١٩٢٣ حتى تغير اتجاهه الذى نبع من ابحاث هوثورن والذى اثر على كل اعماله التالية[١]. فعند بداية ابحاثة كتب يصف السلوك البشرى فى الصناعة قائلا " المجال الصناعى محاط بافراد كل منهم يبه وله ان النزعات التى يعبر عنها سواء اكانت فى المجال الاقتصادى او السياسى او فى سيكلوجية الجماعة هى فى الواقع كافية للمشكلة المعينة التى يدرسها "[٢] . كما كتب عام ١٩٢٥ "عندما نتكلم عن المشكلات الاجتماعية نكون معرضين له راسة الفرد لان كل مشكلة اجتماعية هى فى النهاية فردية . ولقد كان تبعا لهذا التفسير سيكلوجيا يهتم بالمشكلات الفردية فى الميدان الصناعى . غير انه تحول تبعا لنتائج ابحاث شركة هوثورن من " سيكلوجى السى اجتماعى " وذلك فى عام ١٩٤٥ حينما كتب قائلا : " لسوء الحظ يتكلم رجل الاقتصاد دائما من معدل الاجور والاسعار ويتبع المساومون مجتمعين هذه الطريقة مقتفين اثر الاقتصاديين زاجين بالمحامين فى المناقشة ويتكلم السيكلوجى عن التوجيه والارشاد المهنى والاختبارات . وينحصر تفكير السيكلوجى فى مصطلحات خاصة بالاجهاد Fatigue والتغذية Nurtrition ولكن الى الان لم يحاول اى منهم اعتبار الجماعة ووظيفتها فى المجتمع كوحدة متماسكة متكاملة "[٣] as a consyituent unit of integrity ومع ذلك فالجماعات لها دافع يدفعها للمحافظة على كيانها كقوة تعادل قوة الفرد او تزيد عنها . وفى الواقع يمكن اعتبار كثير من الاضطرابات السالبة stickes كحالة عرضية لمحاولة الجماعة المحافظة على كيانها . ويتجاهل كل من الاقتصاد وعلم النفس وعلم الفسيولوجيا الحقيقية التى تقول بان الارتباطات الجماعية المعقدة هى فى الواقع الصفة المميزة للكائن البشرى[٤] .

---

1. J.A.C. Brown, op. cit., p. 73.
2. Miller & Form, op. cit., p. 37.
3. Ibid., p. 37.
4. Ibid., p. 38.

دراسات ألتون مايو فى الميدان الصناعى

اولا : دراسة اثر تغيير العمل على الانتاج :

من ضمن الابحاث التى اجراها التون مايو استقصاء عن تغيير العمل فى قسم من اقسام مصنع نسيج بفيلادلفيا . فبينما كانت نسبة تغيير العمل فى معظم اقسام شركة المنسوجات هذه تتراوح بين ٥ ، ٦ ٪ ، سنويا كان تغيير العمل فى قسم الغزل يصل الى حوالى ٢٥٠ ٪[1] ويقوم بالعمل فى هذا القسم مشرفا صناعيا يشرف على الالات ويسير جيئة وذهابا فى مسافة ٣٠ ياردة او اكثر ويربط الخيوط فى براونز الغزل . ونظريا كان المفروض ان العامل يتسلم مكافأة تشجيعية فى كل شهر يزيد فية الانتاج عن ٧٥ ٪ من مقدار معين يحسب بدقة . فاذا وصل الانتاج الى ٨٠ ٪ كان كل عامل يتسلم مكافأة تشجيعية مقدارها ٥ ٪ زيادة من ماهيتة الشهرية . ولكن المكافأة التشجيعية ظلت مع ذلك فى المستوى النظرى وذلك لان انتاج قسم الغزل لم يزد ابدا عن ٧٠ ٪ من مجمل حصة الانتاج وكانت الظروف الخاصة بالعمل المؤثرة على اتجاهات العمال هى :

(١) ان تقدير العمال لعملهم كان منخفضا Low estimate فكانوا يقولون ليس على الغزال ان يبذل مجهودا عقليا ، فكل مايحتاجه هو ان يكون قوى الساقين "It don't take any brains to be a piecer, just strong legs".

(٢) كان العمل روتينيا تكراريا Monotonous .

(٣) كان العمل انعزاليا بالضرورة نظرا لصوت الماكينات والضوضاء التى تحدثها ، والمسافات التى تفصل بين العامل كانت تجعل اى نوع من الاتصال مستحيلا بينهم[2] .

---

1. Ibid., p. 38.
2. Ibid., p. 38.

خطوات التجـــربة :

(أ) بدأ مايو هذا الجزء من البحث بتقديم فترات راحـــة وصلت الى فترتين طول كل منها ١٠ دقائق فى الصباح ومثلها بعـــد الظهر كما كان يشجع العمال على الاسترخاء فى هذه الفترات ، ولكـــن ذلك لم يكن متيسرا الا لثلث عمال القسم فقط وكانت النتائج طيبة ، اذ انخفض التنقل فى العمل وارتفع الانتاج ، فعند نهاية الشهر الاول ، وصلت الكفاية الانتاجية الى حوالى ٨٠ ٪ وتسلم العمال مكافآتهـــم التشجيعية لاول مرة وبعد مدة اربعة اشهر وصل مستوى الانتاج الـــى ٨٢ ٪ [1] .

(ب) وعند هذا الحد بدأت تظهر صعوبات معينة ،فلم يلـــق النظام الجديد رضا ملاحظى القسم على الاطلاق ، وكان يبدو انهـــم لايحبون النظام الذى كانوا يعتبرونة تدليلا للعمال باسم العلم وكانـــوا يعتقدون ان فترات الراحةيجب ان تكون مكتسبة (بمعنى انه يجب توقع ان يكمل الرجال اعمالا معينة قبل السماح لهم بالراحة) . وعندمـــا اصدرت اليهم الادارة امرا بزيادة الانتاج تركوا نظام فترات الراحة تماما وبعد خمسة ايام اعيدت ظروف العمل الى ماكانت علية عند بدايـــة التجربة فانخفض الانتاج انخفاضا كبيرا لعدة شهور وازدادت نســـبة التغيب عن العمل وانخفضت الروح المعنوية ولم يكن من غير الطبيعـــى ان ينزعج الملاحظون مما جعلهم يعيدون نظام فترات الراحة ثانيـــة . ومرة ثانية فشل العمال فى الاستجابة وعاد الانتاج الى ٧٠ ٪ وكـــان الموقف مخيبا لامال الشركة طالما انه بدأ ان الاوامر بزيادة الانتـــاج لن تنفذ ابدا .

(جـ) ظل الملاحظون منزعجين اذ بدأ لهم بانه من المستحيل تعويض الوقت الضائع من العمل ، ولكن نسبة حالات الغياب انخفضـــت مرة اخرى وارتفعت الروح المعنوية وزاد الانتاج الى ٧٧ ٪ .

---

1. J.A.C. Brown, op. cit., p. 75.

الفقرة	التغير فى ظروف العمل	التاريخ	نسبة الكفاية الانتاجية
أ	ادخال فترات الراحة (تغير تجريبى)	قبل اكتوبر ١٩٢٣	٧٠ % الحد الاقصى
		اكتوبر ١٩٢٣	٧٩٫٥ %
		نوفمبر ١٩٢٣	٧٨٫٧٥ %
		ديسمبر ١٩٢٣	٨٢ %
		يناير ١٩٢٤	٧٨٫٧٥ %
		حتى ١٥ فبراير ٢٤	٨٠٫٢٥ %
ب	جعل فترات الراحة على اساس الاكتساب (تغير ارادى)	من ١٥ فبراير الى ٢٥ فبراير ١٩٢٤	نقص الانتاج حتى اصبح ٧٠ %
جـ	جعل فترات الراحة تامة (تغير ارادى)	٢٥ فبراير الى ١ ٣ مارس ١٩٢٤	٧٠ %

د	فترات راحة خفيفة مع توقف الماكينات (تغير تجريبى)	ابريل	١٩٢٤	٧٧٫٥ %	
هـ	اختيار فترات الراحة حسب ارادة العمال (تغير ارادى)	مايو	١٩٢٤	٨٠٫٢٥ %	
		يونيو	١٩٢٤	٨٥ %	
		يوليو	١٩٢٤	٨٢ %	
		اغسطس	١٩٢٤	٨٣٫٥ %	
		سبتمبر	١٩٢٤	٨٦٫٥ %	
		سبتمبر	١٩٢٤	٨٠ %	فاكثر

(د) سمحت التغييرات التالية بان يختار الرجال فترات راحتهم في الوقت الذى يريدونه وكانت تختلف من وقت لاخر بحيث يمكن جعل الماكينات تعمل باستمرار دون توقف • وكانت تلك هى المرحلة الاخيرة من التجربة ووصل الانتاج الى ٨٦ %(١) •

والجدول السابق يوضح نظام فترات الراحة التى ادخلها مايو وادارة الشركة على نظام العمل والتغييرات التى احدثتها ، واثر هذه التغييرات على نسبة الكفاية الانتاجية (٢) •

تفسير مايو لنتائج التجربة :

لقد كان تفسير مايو لنتائج هذه التجربة تفسيرا سيكلوجيا وذلك فى عام ١٩٢٤ فكتب فى personnel journal ملخص نتائجه (٣) :

١ — اذا اجريت عمليات النسيج بالطريقة العادية ، فانها تكون السبب فى ظهور مظاهر التعب الفيزيقى نتيجة لوضع قامة العامل كما ان النمطية النسبية فى هذه الصناعة تسبب تشتتا فى التفكير وحالات من السرحان التى تتصف غالبا بالنظرة التشاؤمية •

٢ — يبعث تقديم فترات الراحة بالاطمئنان فى هذه الحالة ويزيد من الانتاج بصورة كبيرة وذلك عن طريق :

(أ) استعادة الدورة الدموية الطبيعية والراحة من التعب العضوى •

(ب) التأثير فى قطع احلام اليقظة التشاؤمية •

1. J.A.C. Brown, op. cit., p. 76.
2. Miller & Form, op. cit., p. 39.
3. Miller & Form, op. cit., pp. 41-43.

٣ — يبدو عند تحليل احلام اليقظة هذه ان العمال مدفوعين الى المشاغل الذهنية نتيجة لحالة عملهم •

وقد اعتقد مايو تبعا لهذا التفسير ان التكرار الروتينى للعمل قد ادى الى وجود " ردود افعال تشاؤمية " فمن المحتمل ان كل شخص سواء الآن عاملا او اداريا يحمل فى نفسة حزنا خاصا او شعورا بعدم الراحة • وكلما كانت ظروف العمل غير ملائمة فيزيقيا او عقليا يكون التأثير المباشر لهذه المشاعر ازديادا فى رد الفعل التشاؤمى او المؤلم • وقال انه من الواضح ان رأى العامل عن ملائمة او عدم ملائمة حالات العمل بالنسبة الية ليس له قيمة فى هذا المجال(١) •

كما افترض ان التكرار فى اداء حركات معينة لمدة طويلة ينشئ حالات من التعب العضوى وتعطل الدورة الدموية مما يؤثر تأثيرا سيئا على الكفاية ورأى ان فترات الراحة يمكن ان تزيل هذه الحالات (٢) •

فالتعب العضوى كما ذكر مايو له اثره السيء على العامل ومن ثم يتضح هذا الاثر على الكفاية الانتاجية •

ويمكننا التحول اذا ماتحدثنا بوجه عام عن العمل اليومى للفرد ان حرفتة قد تقلل او تزيد من ميلة السابق الى التفكير التشاؤمى او ماشابه ذلك •

نقد تفسير مايو لنتائج التجربة السابقة :

لقد قوبل هذا التفسير باعتراضات كثيرة من جانب المختصين فى علم الاجتماع الصناعى • بل وعلم النفس الصناعى كذلك • فاذا كان التعب

1. Elton Mayo, The Bocial problems of an industrial civilization. Harvard university press, 1957, p. 67.

2. J.A.C. Brown, op. cit., p. 76.

العضوى هو الذى يوثر تأثيرا سيئا على كفاية العامل الانتاجية ،فكيف نفسر انخفاض نسبة انتاج العمال فى التجربة السابقة بالرغم من جعل فترات الراحة على اساس الاكتساب ـ كما وضحنا من قبل ـ لانه بعد تطبيق هذه الطريقة انخفض الانتاج الى ٧٠ ٪ بالرغم من ان التأثير الفيزيقى الخاص بعد الراحة المكتسبة لايمكن ان يكون مختلفا عن التأثير الذى تحدثه فترة الراحة الغير مكتسبة (١) .

وهذا مادفع التون مايو نفسة فيما بعد ان يجد تفسيرا آخر عام ١٩٤٥ عندما كتب كتابة التالى " المشكلات الاجتماعية للمدينة الصناعية "The Social problems of an industrial civilis" فبحث فى هذا الكتاب عن الموثرات التى ربما اثرت على العمال كمجموعة فلاحظ ان الاهتمام الذى اولاه الرئيس والباحثون لرعاية العمال ربما يكون له دلالة هامة جدا فى تأثيرة على الكفاية الانتاجية للعمال (٢) ، وقال ان مجرد اجراء البحث قد بين للعمال ان مشكلاتهم لم تكن مهملة ، بالاضافة الى ان رئيس الشركة كان محبوبا من مستخدمية وازداد حبهم له حينما وقف فى صف العمال ضد الملاحظين Supervisores عندما اوقفوا نظام فترات الراحة . كذلك وجد التون مايو ان حشدا من العمال المتفردين قد تحولوا الى جماعة ذات احساس بالمسئولية الاجتماعية عندما اعطى لهم حق التحكم فى اوقات راحتهم بانفسهم وقد ادى ذلك الى تشاور الجماعة بعضها مع بعض والى شعور بالمسئولية تجاه الرئيس مباشرة وكانت التغيرات الاجتماعية العامة الناتجة مدهشة جدا حتى فى العلاقات خارج المصنع (٣) .

وهنا يجب ان نتساءل ـ ما الذى غير تفكير التون مايو عامى ١٩٢٤ ، ١٩٤٥ ؟

---

(١) Miller & Form, op. cit. p. 42.

(٢) انظر الجدول السابق .

(٣) J.A.C. Brown, op. cit., p. 77.

والاجابة على هذا السؤال يبدأ مع التجربة المشهورة فى مصانع شركة هوثورن للشركة الكهربائية الغربية التى كان من نتائجها ان اهتم التون مايو " بالظروف الاجتماعية فى سلوك العمل " ٠

ثانيا : تجارب مصنع هوثورن :

ان البحث الذى اجراه التون مايو عن " تغيير العمل فى قسم الغزل " كما وضحنا بين لنا مدى تأثر التون مايو بالنظرية الكلاسيكية للكفاية الانتاجية التى افترضت ان مستوى الكفاية الانتاجية للعامل تتحدد مباشرة بمجموعة من المتغيرات التى تدخل تحت اسم احوال العمل Work conditions مثل الاضاءة والتهوية والرطوبة وجدول العمل وساعات العمل وفترات الراحة وطريقة رفع الاجور وما اليها من احوال العمل المادية ٠ وبعبارة اخرى اعتبرت هذه النظرية الكفاية الانتاجية للعامل دالة مباشرة على مجموعة من احوال العمل ٠

ولقد كان جميع المهتمين بالبحوث الصناعية فى ذلك الوقت متأثرين الى حد كبير بهذه النظرية الكلاسيكية ، وهذا يتضح من التجارب التى اجريت فى مصانع شركة هوثورن والتى اشترك فيها التون مايو٠ ولقد نجح بعض الباحثين — كما سنرى — فى اثبات وجود علاقة تجريبية Empirical relation بين التغير فى بعض هذه الاحوال وبين التغير فى معدل الانتاج — مثال ذلك البحث الذى اجراه مايو عن تغيير العمل وعلاقته بالكفاية الانتاجية [1] ٠

غير ان النظرية لم تكن قد اكتملت بعد اكتمالا علميا ، فهى لم تحصر على وجه التحديد جميع الاحوال التى تدخل تحت اسم "احوال العمل " بل لم تحدد الاهمية النسبية لكل من هذه المتغيرات المتعددة بحيث نستطيع ان نتخذ من هذه النظرية اداة للتنبوء فى

---

(١) فؤاد شريف ، العلاقات الصناعية ، الطبعة الاولى ، ١٩٥٤ ، مطبعة دار نشر الثقافة بالاسكندرية ، ص ٤٧ ومابعدها ٠

معدل الانتاج اذا ادخلنا تغييرا معينا على احوال العمل ، الا ان معظم الدراسات التى اجريت فى هذا المجال — كما ذكرنا — كانت متأثرة الى حد كبير بهذه النظرية . ومن هذه الدراسات دراسة الوقت والحركة Time and motion Study على يد فرد ريك تايلور وغيره من قادة الادارة العلمية (١) .

ومن ثم كانت الادارة التى ترغب فى ادخال تعديل يزيد من الكفاية الانتاجية ، عليها ان تبحث عن تغيير طريقة اداء العمل باجراء دراسة للوقت والحركة واحداث تغيير فى جدول العمل كتقصير يوم العمل او زيادة فترات الراحة او تغيير كثافة الاضاءة او درجة التهوية والرطوبة وما الى ذلك من احوال العمل المادية بصرف النظر عن دور العامل نفسه لان العامل ذاته ليس بين المتغيرات التى تؤثر فى الكفاية الصناعية ، وانما المشكلة كلها كانت تدور حول تنظيم طريقة اداء العمل واحوال العمل المادية المحيطة بالعامل .

غير ان معظم التجارب التى اجريت لاختبار بعض افتراضات النظرية الكلاسيكية قد انتهت بالفشل . واصبحت الكفاية الصناعية موضوعا لايزال يشغل بال المعنيين بالميدان الصناعى لانها تتعلق بالانتاج ووفرته وسرعته واتقانه . وقد عرفنا من العرض السابق ان الاذهان كانت متجهة الى تحقيق ذلك عن طريق تحديد ساعات العمل او تغيير ظروف العمل التى تؤدى الى اكبر انتاج يومى . ولكن — ماذا عن العامل نفسه ، وعن اثر استجابته للتغيير فى طريقة تنظيم العمل وفى احوال العمل المادية ؟ .

كان هذا يشغل بال المهتمين بموضوع الكفاية الصناعية ولاسيما بعد التجارب التى اجريت فى مصانع شركة هوثورن والتى بينت ان هناك

---

(١) عبدالمغنى سعيد ، نحو الرشد الاقتصادى ، الطبعة الاولى ، ١٩٥٠ ، دار النيل للطباعة ، القاهرة ، ص ٣٣ .

شيئا ما اهم بكثير من ساعات العمل والاجور وظروف العمل ، شيء اثــر في الانتاج تأثيرا بالغا ، بغض النظر عن ظروف العمل المادية . وجــاء اكتشاف هذا الشيء بطريق الصدفة شأن كثير من الاكتشافات وكنتيجــة غير متوقعة وغير مباشرة لتجارب كانت تهدف الى اختبار فروض النظريـــة الكلاسيكية — كما ذكرنا من قبل .

(أ) تجربة الاضاءة : Illumination experiment

اجريت هذه التجربة على ثلاثة اقسام في المصنع ، اختــــبرت بعناية لهذا الغرض ، وروعي في هذا الاختبار ضرورة اختلاف كل قســم عن الاخر فيما يتعلق بالعملية الانتاجية مع تساوي الظروف واحــــوال العمل بينها . وكان اختصاص القسم الاول التفتيش على الجودة والقسم الثاني يختص بتجميع الكابلات ، والقسم الثالث يختص بلف هـــــــذه الكابلات .

طريقة اجراء التجـربة :

اجريت التجربة بنفس الطريقة في الاقسام الثلاثة ، وكانت هنـاك فترة تمهيدية يعمل فيها العمال تحت كثافة الاضاءة السائدة قبــــل التجربة ، وترصد ارقام الانتاج ويستخرج متوسط معدلات الانتاج خلال تلك الفترة لتتخذ كأساس للمقارنة . ثم زيدت كثافة الاضاءة في حـــدود متفاوتة في الاقسام الثلاث في فترات منتظمة .

والجدول التالي يبين حدود التغير في كثافة الاضاءة والتغيرات المتعلقة بها في الانتاج[1] .

الهدف من اجراء هذه التجربة :

كان الغرض الذي من اجله صممت هذه التجربة يتلخص فـــي

---

(١) فؤاد شريف ، المصدر نفسه ، ص ٥١ .

القسم	حدود التغير فى كثافة الاضاءة قدم / شمعة	التغير فى معدل الانتاج
القسم الاول : "التفتيش على الجودة"	٣ ـ ٦ ـ ١٤ ـ ٢٣	لم يتبع الانتاج التغير فى الاضاءة وتقلب بين الصعود والهبوط .
القسم الثانى : "تجميع الكابلات"	٥ ـ ١٢ ـ ٢٥ ـ ٤٤	استمر الانتاج فى الارتفاع حتى بعد تخفيض الاضاءة .
القسم الثالث : "لف الكابلات"	١٠ ـ ١٦ ـ ٢٧ ـ ٤٦	استمر الانتاج فى الزيادة ولم يهبط بعد اعادة الاضاءة العادية .

ضرورة وجود علاقة طردية بين كثافة الاضاءة والكفاية الانتاجية للعامل[1] .

النتائج الاولية لتجربة الاضاءة :

بعد اجراء هذه التجربة بالطريقة التى وضحناها ، وجـــد القائمون بها ان معدل الانتاج لايتمشى مع التغير فى كثافة الاضــاءة زيادة او نقصا . ولم يمكنهم ان يجدوا ارتباطا مباشرا له دلالة احصائية بين المتغيرين . ولما كان ذلك يناقض مايتوقعه القائمون بالتجربة فقــد فسروا النتيجة بانها جاءت من فعل عوامل اخرى توثر فى معدل الانتاج امافى نفس الاتجاه — اتجاه تأثير الاضاءة — او فى الاتجاه العكسى .

ونظرا لان هذه النتائج لم تثبت صحة الفرض الاول ، فلقد عمدوا الى اجراء تجربة ثانية اكثر احكاما من الاولى . ولذا صمم القائمون طريقة اخرى روعى فيها ان تقتصر تجربة اثر الاضاءة على قسم واحد فقط مـــن الاقسام الثلاثة . وقسم عمال هذا القسم الى مجموعتين :

أ — مجموعة ترجيبية Experimental group تعمـــل تحت اضاءة متغيرة .

ب — مجموعة ضابطة Control group وتعمل تحـــت اضاءة ثابتة .

(روعى ان) : يتساوى عدد عمال المجموعتين وان تتســـاوى الخبرة والتدريب بينهما . وكذلك تحقق القائمون بالتجربة من تســـاوى متوسط الانتاجية للمجموعتين فى الفترة السابقة للتجربة . وكذلك روعـــى وضع المجموعتين فى مكانين متباعدين فى المصنع لتلافى احتمال ايـــة منافسة بينهما [2] .

---

(١) فؤاد شريف ، المصدر نفسه ، ص ٥٢ .
(٢) المصدر نفسه ، ص ٥٣ ومابعدها .

ونظرا لكثرة الاحتياطات التى روعيت فى تصميم هذه التجربة فلقد اعتقد القائمون انهم وحدوا ظروف العمل للمجموعتين واحكموا استبعاد العوامل الاخرى ، بحيث يمكن التعرف على اثر تغيير كثافة الاضاءة على الانتاج فى مقارنة المجموعتين ، ومن ثم يمكن ان يعزى الفرق المتوقع بين معدل الانتاج للمجموعتين الى متغير واحد هو تغير كثافة الاضاءة فى المجموعة التجريبية وبقائها ثابتة فى المجموعة الضابطة .

تجربة الاضاءة فى المرحلة الثانية بمصانع هوثورن :

اجريت التجربة بان غيرت كثافة الاضاءة للمجموعة التجريبية لمدد كافية كالاتى :

٢٤ ، ٤٦ ، ٧٠ قدم / شمعة على حين بقيت الاضاءة ثابتة للمجموعة المقارنة عند مستوى ٢٢ قدم / شمعة فى المتوسط [1] .

فتبين من اجراء التجربة ان معدل الانتاج للمجموعتين قد زاد بنفس النسبة تقريبا .

ولم يستطع القائمون بالتجربة ان يجدوا فرقا بين قيم معدل الانتاج للمجموعتين ومن ثم فشلت التجربة مرة اخرى فى اظهار اثر التغير فى كثافة الاضاءة على معدل الانتاج . ولذا اثارت نتائج هذه التجربة تساؤلا جديدا لماذا زاد الانتاج للمجموعتين ؟ .

ولذا استعرض القائمون بالتجربة جميع الاحتمالات التى يمكن ان تتدخل منع احكام التجربة ، فتحقق لديهم انهم استبعدوها جميعا ماعدا احتمال واحد هو " نوع الاضاءة " التى كانت مزيجا من الاضاءة الطبيعية والاضاءة الصناعية . واعيدت التجربة السابقة تحت اضاءة صناعية وانقصت كثافة الاضاءة تدريجيا وعلى فترات فى المجموعة التجريبية من ١٠ الى ٣ قدم / شمعة وظلت ثابتة فى المجموعة الضابطة واتضح انه

---

(١) نفس المصدر السابق ، ص ٥٤ .

كلما نقصت كثافة الاضاءة فى المجموعة التجريبية بعد كل فترة زاد الانتاج بمعدل بطىء ولكن مستمر بدلا من ان ينقص ، كما زاد فى المجموعة الضابطة ايضا • وعندما وصلت كثافة الاضاءة فى المجموعة التجريبية الى ادنى مستوى ٣ قدم / شمعة بدأ استياء العمال وتعددت شكاواهم من الاضاءة ، وعندئذ فقط بدأ معدل الانتاج فى الهبوط • ومع ذلك كان هناك من الدلائل الكافية مايدل على قدرة العمال فى المحافظة على المستويات العالية للانتاج التى حققوها رغم الضيق والتعب الناجمين من العمل تحت اضاءة غير كافية • والى ان يلغت التجربة هذه المرحلة ، بدأ القائمون يتشككون فى صحة العلاقة التقليدية بين كثافة الاضاءة وبين الكفاية الانتاجية • تلك العلاقة التى افترضت صراحة وجود علاقة ايجابية بين المتغيرين ، وافترضت ضمنا ان هذه العلاقة تنتج عن طريق استجابة فسيولوجية معينة من جانب العمال للتغير فى كثافة الاضاءة اى عن طريق اجهاد العين والاعصاب فعلا الناجم عن العمل تحت اضاءة غير كافية •

النتائج النهائية لتجربة الاضاءة :

لقد كانت النتيجة سلبية بالنسبة لافتراض وجود علاقة مباشرة بين كثافة الاضاءة وبين الكفاية الانتاجية • ولقد اخذ القائمون بالتجربة الامور على ظاهرها واستنتجوا عدم وجود علاقة على الاطلاق بين كثافة الاضاءة وبين الكفاية الانتاجية • ولكنهم ترددوا فى ذلك لعلمهم بصعوبة اختبار اثر متغير واحد هو كثافة الاضاءة على ظاهرة معقدة كالكفاية الانتاجية التى تتأثر بعدد كبير من المتغيرات من بينها ما لم يستطيع القائمون بالتجربة التحكم فيه •

ولقد اضاءت تجربة الاضاءة جانبا مظلما من جوانب النظرية الكلاسيكية ذلك انه اذا كان رد الفعل الذى حدث فى معنوية العمال لعمل التجربة هو المؤثر الاساسى فى نتائجها وليس مجرد التغيير فى احوال العمل المادية ، فقد بدأ التساؤل ــ لماذا لاتعتبر " معنوية

العمال " من بين المتغيرات التى توءثر على مستوى الكفاية الانتاجيــة ؟ بل لماذا لاتعتبره المتغير الاساسى ؟ •

لقد اكتشف القائمون بالتجربة متغيرا جديدا هو معنوية العمال متغيرا لم يروه من قبل لانهم شغلوا عنه برصد التغير فى كثافة الاضــاءة والتغير فى الانتاج وبالنظر الى احوال العمل لا الى العامل نفسه •

(ب) تجربة جدول العمل : Relay Assemply Test Room

فى عام ١٩٢٧ حضر التون مايو الى نيويورك كمندوب من جامعــة هارفارد للاشتراك فى هيئة الموءتمر القومى الصناعى National industrial conference board وتقابل فى هذا المؤتمر مع جورج بنوك G. Pennock الذى كان يعمل مهندسا فى الشركــة الكهربائية الغربية • ودعا بنوك التون مايو لزيارة مصانع شركة هوثـــورن التى ينوى ان يقوم بنوك فيها ببعض البحوث الصناعية الاجتماعية • وكذلك زار مايو مصانع الشركة الكهربائية الغربية • وفى هذه الفترة وقف مايـــو على نتائج تجربة الاضاءة وعلاقتها بالكفاية الانتاجية بالشكل الـــذى وضحناه من قبل والتى استمرت عامين ونصف عام من نوفمبر ١٩٢٤ الـى ابريل ١٩٢٧ • ونظرا لفشل تلك التجربة فلقد اصبحت هناك رغبه ملحه لمعرفة واكتشاف ذلك الشىء الذى يوءثر فى ظروف العمل • ولــــذا استدعى التون مايو مع مجموعة من الباحثين لاكتشاف ذلك الشــــىء المجهول وكانت هذه المجموعة تتكون من :(١)

F.J. Koethlisberger, T.N. Whitenhead, William J. Dickson & Harvard A. Wright.

ومن ثم صمم هوءلاء الباحثون تجربة اخرى فاختاروا فتاتين لهذه التجربة وسألوهما ان تختارا اربعة فتيات اخريات • وبذلك تكونت جماعــــة صغيرة من ست فتيات(٢) •

---

1. Miller & Form, op. cit., pp. 43-44.
2. Ibid., p. 44.

وقبل ان نعرض لتفاصيل هذه التجربة ، ينبغى علينا ان نقف على اهم الافتراضات التى نادت بها النظرية الكلاسيكية للكفاية الانتاجية للعامل . فلقد افترضت ان الاجهاد Fatigue (نقص القدرة على العمل بسبب اداء العمل) يؤثر فى الكفاية الانتاجية للعامل تأثيرا سلبيا كلما زاد وقت العمل وقلت فترات الراحة ، وان هذه العلاقة السلبية بين الاجهاد والكفاية الانتاجية هى التى تحدد شكل منحنى الانتاج Out put Curve خلال وقت العمل[1] .

استفاد القائمون بالتجربة من هذه الافتراضات الكلاسيكية وعلى هذا بدأوا فى تصميم تجربة محكمة بقصد اختبار اثر ادخال التغيرات المخفضة للاجهاد على جدول العمل ، لانه فى هذه الفترة التى اجريت فيها التجربة كانت فكرة الاجهاد فى الميدان الصناعى تعد كمحدد للكفاية الانتاجية .

تصميم التجربة :

كان من اهم العوامل التى ادت الى فشل تجربة الاضاءة هى كبر عدد العمال الذين شملتهم التجربة ، وكان هذا سببا فى عجز القائمين بالتجربة على التحكم فى سلوك المجموعة من العمال . ولذا صمموا على عزل عدد محدود من العمال فى غرفة اختبار منعزلة عن المصنع يشترط ان تتوافر بها نفس ظروف العمال العادية السائدة فى المصنع .

ومن هنا بدأت التجربة فى غرفة الاختبار على اساس ان عزل مجموعة محدودة من العمال عن المصنع تساوى الظروف الاخرى ويمكن القائمين بالتجربة من السيطرة التامة على احوال العمل بحيث لا يندس عليهم تغيير غير مطلوب ، كما يمكنهم من مراقبة سلوك العمال عن قرب للتحقق من العوامل الخفية التى تؤثر على كفايتهم الانتاجية ، كما يمكنهم

(١) يوسف مراد وآخرون ، ميادين علم النفس النظرية والتطبيقية ، ترجمة عن الانجليزية لمؤلفه ج ٠ ب ٠ جيلفورد ١٩٥١ ، ص ٨٥٧ .

من رصد التجربة بدقة وروعيت الاعتبارات الاتية عند تصميم التجربة [1] :

١ ـ روعى فى التجربة ان لايترتب على عزل العمال احداث شعور معين بغير من سلوكهم الطبيعى فى العمل وقد تحقق القائمون بالتجربة من توفر الشرط الاول تماما • كما طلبوا الى العمال ان يعملوا بسرعتهم العادية لان الغرض من التجربة ليس زيادة الانتاج ولن يترتب عليها تغيير بالنسبة لوضعهم فى المصنع •

٢ ـ اختير عمال غرفة الاختبار من بين مجموعة تؤدى عملا واحدا وروعى ان يكونوا على درجة كافية من الخبرة لاستبعاد اثر التدريب والمران فى التأثير على النتائج •

٣ ـ اختار القائمون بالتجربة فتاتين عاملتين ممن يشتغلن بتركيب قطع عدة جهاز التليفون • وعهد اليهما باختيار اربع عاملات ليزاملنهما فى العمل وهذا امر ظهرت اهميته فيما بعد بشكل لافت •

وصف حجرة الاختبار :

تجلس الفتيات الست الى مائدة مستطيلة فى حجرة خاصة ويجلس فى نفس الحجرة ملاحظ يمثل هيئة البحث ليراقب حركاتهن ويسجل عليهن ملاحظاته كما يجلس بجانبة موظفون يكتبون على الاله الكاتبة لتسجيل انتاج هذه المجموعة اولا باول وسعة هذه الحجرة تتراوح بين ٢١ × ٢٤ قدم وعهد الى الملاحظ بان يكون موجها وصديقا لفتيات الاختبار يحدثهن فى امر التجربة ويستمع الى ملاحظاتهم عليها وشكاواهن بخصوصها والجهاز الذى استخدم فى هذه التجربة عبارة عن آله صغيرة مركبة من ٤٠ قطعة • اما عمل الفتيات فينحصر فى التقاط هذه القطع الصغيرة التى تأتى اليهن فى صوانى ثم يتم تركيبها بعضها فى دقيقة ثم تسقطة فى مجرى حيث تقوم بعد • آله تحسب الانتاج بالساعة واليوم والاسبوع • وتقوم فكرة التجربة على اساس جعل الفتيات يعملن كما

1. Miller & Form, op. cit., pp. 44-45.

تركن فى حجرات المصنع العادية مع حساب عدد الاجهزة التى يتم تركيبها فى الزمن الذى يتم فيه ذلك. وبعد ذلك يحدث المختصون تغيرات فى ظروف العمل واحدا بعد الاخر ، ويلاحظون النتائج فاذا قل عدد الاجهزة التى يتم تركيبها بعد حدوث تغيير معين كان هذا التغيير سيئا ، واذا حدث العكس كان حسنا .

التجربة :

فيما يلى ماحدث فى فترات الاختبار التى امتدت كل منها من اربعة اسابيع الى ١٢ أسبوعا[1] .

الفترة الاولى والثانية :

ظروف عادية ، اسبوع (٤٨ ساعة) بمافى ذلك السبت ولاتعطى راحات اثناء العمل فكان انتاج كل فتاة حوالى ٤٠٠ جهاز فى الاسبوع .

الفترة الثالثة :

اشتغلت الفتيات على اساس حساب اجورهن بمجلة انتاجهن كمجموعة group piece work فزاد الانتاج تبعا لذلك.

الفترة الرابعة :

بدأ الباحثون فى تغيير جدول العمل بادخال فترات راحة قصيرة فى الاوقات التى يتوقعون فيها ظهور اثر الاجهاد طبقا لافتراضات النظرية الكلاسيكية عن الاجهاد . وتوصلوا الى ان التوقيت السليم لفترات الراحة يقع عند الساعة ١٠ صباحا والساعة ٢ بعد الظهر. ولذا اعطيت الفتيات فترتى راحة كل منها ٥ دقائق اثناء العمل اليومى ، فزاد الانتاج ايضا كما كان متوقعا ، وذلك لان العاملات قد شعرن

(١) فؤاد شريف ، المصدر نفسه ، ص ٦٧ ، ٦٨ .

بالرضاء اثر ادخال هذا التعديل .

الفترة الخامسة :

اطيلت كل من فترتى الراحة الى ١٠ دقائق فزاد الانتاج زيادة عظيمة .

الفترة السادسة :

جرب اعطاء ٦ فترات راحة مدة كل منها ٥ دقائق واستمر معدل الانتاج فى التحسن وان كان العمال لم يستحسنوا كثيرا هذا النظام الجديد لفترات الراحة على اساس ان الفترات قصيرة وغير كافية وتعددها يقطع سير العمل .

الفترة السابعة :

عدل النظام السابق وادخلت فترتان طويلتان للراحة احداها ١٥ دقيقة بعد الظهر واخرى ١٠ دقائق بعد الضحى . واصبحت نتائج ادخال فترات الراحة كلها تشير الى اثر تناقص الاجهاد على تزايد معدل الانتاج طبقا لافتراضات النظرية الكلاسيكية .

الفترة الثامنة :

مماثلة للفترة السابقة ، الا ان الخبراء ابتدأوا يختبرون اثر التغيير فى طول يوم العمل . فظلت فترات الراحة على ماهى علية فى الفترة السابقة ، كما تقرر انقاص ساعات العمل اليومية بمقدار نصف ساعة عند موعد الانصراف بناء على تفضيل العمال ، وبذلك نقصت ساعات العمل الاسبوعية فى هذه الفترة ١٠ ٪ عنها فى الثلاث فترات التمهيدية ومع ذلك لم يهبط الانتاج الكلى وزاد معدل الانتاج فى الساعة .

الفترة التاسعة :

انقصت ساعات العمل اليومية بمقدار ساعة كاملة واختار العمال

ان تكون بتأخير ابتداء العمل بدلا من الانصراف المبكر ، وبذلك بلغ النقص فى ساعات العمل الاسبوعية ١٥ ٪ وكانت النتيجة ان معدل الانتاج فى الساعة استمر فى الزيادة الا ان الانتاج الكلى استمر فى الهبوط .

الفترة العاشرة :

اعيد جدول العمل فى الفترة العاشرة الى وضعه السابق فى الفترة السابعة اى اعيدت ساعات العمل اليومية الى وضعها السابق مع الاحتفاظ بفترتى الراحة وعلى الرغم من اطالة يوم العمل ساعة اخرى ، الا ان الانتاج قد زاد زيادة مدهشة .

الفترة الحادية عشرة :

انقصت ايام العمل الاسبوعية الى خمسة ايام واستمرت فترات الراحة على ما هى علية ، وبذلك بلغ النقص فى ساعات العمل الاسبوعية حوالى ١٣ ٪ وترتب على ذلك تزايد طفيف فى معدل الانتاج فى الساعة .

الفترة الثانية عشرة :

سلبت الفتيات كل الميزات التى اكتسبتها فى الفترات السابقة التى استغرقت اكثر من ستة ونصف شهور واعيدت حالتهن الى ما كانت علية فى الفترة الثالثة ، فلا راحة اثناء يوم العمل ، ولا غذاء بسيطا يقدم لهن ، ولا نقص فى ساعات العمل فقد عادت الى حالتها الاولى " ٤٨ ساعة فى الاسبوع " بما فى ذلك يوم السبت .

وقد ظهرت بوادر شعور الاستياء بين العمال ، فعمدوا الى الابطاء المتعمد ليقنعوا الادارة بمزايا فترات الراحة ، كما نظموا العمل فيما بينهم بحيث يتاح لكل منهم فترة من الراحة غير الرسمية . وانعكست هذه العوامل على معدل الانتاج فى تلك الفترة التى امتدت ١٢ أسبوعا

فحال الى الهبوط ، لذا عمد الخبراء الى اعادة جدول العمل الى وضعة فى الفترة السابقة واستمر ذلك لمدة سبعة شهور فكانت بذلك اطول فترات التجربة ٠

ولقد رحب العمال كثيرا بهذا التعديل وظهرت علامات الشعور بالرضا واضحة وانعكست على ميل معدل الانتاج الى التزايد السريع فى تلك الفترة ٠

ولقد بدأ واضحا للقائمين بالتجربة ان كل تعديل يدخل على جدول العمل يرتبط بزيادة فى معدل الانتاج عندما اخذ منحنى الانتاج يظهرميلا تصاعديا ولذا توقعوا عندما اعادوا جدول العمل الى وضعه الاصلى ان يهبط معدل الانتاج وان يأخذ منحنى الانتاج انحناء نزولية ، ولكن شيئا من هذا لم يحدث ٠

كيف نفسر هذه النتائج التى لاتتفق مع منطق النظرية الكلاسيكية فيما يتعلق باثر الاجهاد والملل ؟ او بمعنى آخر كيف يتفق استمرار معدل الانتاج فى التزايد بعد اعادة جدول العمل الى وضعة مع منطق النظرية الكلاسيكية ؟ ٠

نتائج تجربة غرفة الاختبار :

من الواضح انه لايمكن ان نعزو التزايد المطرد فى معدل الانتاج الى تناقص اثر الاجهاد والسأم بعد ادخال فترات الراحة وتقصير يوم العمل ، والا كنا حصلنا على هبوط فى معدل الانتاج بعد اعادة جدول العمل الى وضعه الاصلى (١) ٠

الا ان انتاج كل فتاة قد وصل الى حد لم يصل اليه من قبل وهو ٣٠٠٠ جهاز فى الاسبوع فما هى العوامل التى ادت الى ذلك ؟٠

---

(١) فؤاد شريف ، المصدر نفسه ، ص ٧٠ — ٧١ ٠

فى الواقع لم تكن هذه العوامل متعلقة بظروف الانتاج ، ولكنهـــا كانت عوامل متعلقة " بالطبيعة البشرية " . فالفحص الطبى المنتظم لــــم يكشف عن اى اعراض للتعب ، وان الغياب عن العمل قد نقص بنســـبة ٨٠ ٪ وقد لوحظ ايضا ان كل فتاة اتبعت اسلوبا خاصا بها فى تجميـــع الاجزاء وانها كانت احيانا تغير من هذا الاسلوب لتتفادى السير علـــى نمط واحد ، وان الفتاة الذكية هى التى كانت تلجأ الى عدد اكبر مــــن التغيرات .

ويرى " ستيوارت تشيز " فى كتابة " الدراسة المثلى لنوع الانسان " ان فى ذلك نذيرا لاخصائى دراسة الزمن والحركة Time and Mation study وللمهندسين الذين يحاولون تقنين خطـــوات الانتاج بحيث ينتفى كل ابتكار فردى [1] . وقد كانت الفتيات على جانب كبير من الحرية فى طرية العمل (اى طريقة تركيب الاجهزة) وفى الحركة اثناء العمل فى الحجرة وكن يشعرن بانه لارئيس مباشر لهن يقيدهن فى حركاتهم وسكناتهم وطريقة تأدية عملهن . وبذلك كان مصدر النظام ذاتيا اى نابعا من داخل الجماعة . وكانت الفتيات ينظمن سلوكهن ، وكـــن يعملن كفرقة متعاونة تساعد احداهن الاخرى وقد اصبح للفتيات اتجـاه او موقف اتخذوه لانفسهن يدور حول مشاعرهن بالنسبة Attitude لعملهن وللجماعة التى يكونها . فلقد اشعرهن اختيار الباحثين لهـــن باهميتهن للمصنع ، فبدلا من ان يشعرون بانهن كقطع منفصلة فى آلـــه كبيرة اصبحن يحسسن بانهن جماعة مؤتلفة تعاون الشركة وتحاول معها حل احدى مشكلاتها . وترتبعلى ذلك استقرارهن القائم على اســـاس حاجة الشركة اليهن واصبح المصنع مكانا يشعرن بالانتماء اليه وبان العمل الذى يؤدينه ذو هدف واضح لهن ، ولذلك زاد انتاجهن زيادة كبيرة بغض النظر عن ظروف العمل الى درجة كبيرة [2] .

---

(١) محمود ابراهيم الدسوقى ، الدراسة المثلى لنوع الانسان ، مترجـم عن الانجليزية لمؤلفه ستيورات تشيز ، القاهرة ١٩٥٣ ، ص ١٧٩ ومابعدها .

2. Miller & Form, op. cit., pp. 1-12.

وهنا وضح ان المشاعر لم تكن فقط اكثر اهمية من عدد ساعات العمل ، بل كانت اهم من الاجور نفسها . ولكن ليس معنى هذا ان الباحثين قد وجدوا ان ساعات العمل والاجور وفترات الراحة والاضاءة ليست بذات قيمة ولكنهم استنتجوا من التجربة انه مادامت ظروف العمل مناسبة ، فان المشاعر تصبح اعظم اهمية من ساعات العمل والاجور التى يحصل عليها الافراد ، ولقد اثبتت البحوث فضلا عن ذلك ان العامل لايهمه اجره مهما كان عاليا بقدر مايهمه " الا يكون اجره اقل من اجر نظرائه " او من يعتقد انهم اقل منه (١) .

حدث اذن ان متغيرا جديدا هو مشاعر ومعنوية العمال اكتشف من غير قصد من تجربة احكمت فيها السيطرة على المتغيرات المادية التى يمكن ان تؤثر فى الكفاية الانتاجية . ولقد تبين للقائمين ان الاهمية النسبية لهذا المتغير تفوق الاهمية النسبية للمتغيرات الاخرى التى اخضعتها التجربة . ولو كان موضوع التجربة شيئا آخر غير الانسان ، لما تدخل هذا المتغير ولكن الادارة الصناعية كانت فى حاجة الى هذه التجارب الطويلة لتكتشف هذا الانسان " وتكتشف بالتالى علاقة بسيطة تبدو بديهية ويمكن استنتاجها من واقع الخبرة اليومية . وهى ان كفاية العامل الانتاج تتوقف الى حد كبير على معنويته اى على شعوره نحو عمله ونحو احوال العمل ونحو المجموعة التى يعمل فيها ونحو رؤسائه وان هذه المشاعر تصدر عن نفس العامل ذاته وعن تفسيره لما يدور حوله ولما بدأ القائمون بالتجربة يتساءلون عن العوامل التى تحدد الحالة المعنوية ، بدأ انهم يدخلون ميدانا لم يعهدوه بعد ان حرموا من ادوات التحليل التى تعودوا عليها (٢) .

وكان لهذه النتائج الاثر الذى غير السؤال الجوهرى الذى

---

(١) لويس كامل مليكة ، سيكلوجية الجماعات والقيادة ، القاهرة ١٩٥٩ ، الجزء الاول ، ص ١٤١ — ١٤٦ .

(٢) فؤاد شريف ، المصدر نفسه ، ص ٧٣ .

كان يبحث عما يجعل العامل اكثر انتاجا What makes the worker more productiv واصبح الاتجاه الجديد يبحث عمـــا يجعل العامل اكثر استعدادا [1] .

وهذا مادفع What makes the workers more willing ? ميللر وفورم Miller & Form الى القول بان علم الاجتماع الصناعى قد بدأ نتيجة لابحاث التون مايو وزملائه فى مصانع شركة هوثورن •

ويقول ميللر وفورم فى هذا الصدد : [2]

"It may be safe to say that the field of industrial Sociology was boin in the best room and that Mayo and his colleagues in many ways obliguely trained for the task; have made Sociological problems, the new frontien of industrial research".

ويلخص ميللر وفورم نتائج ابحاث التون مايو فيما يلى : [3]

(١) ان العمل نشاط جمعى group activity

(٢) تتركز حياة الراشد الاجتماعية حول نشاط العمل وتتشكل وفقاله •

(٣) الحاجة الى الشهرة recognition والامن Security والشعور بالانتماء "Sense of belonging" اكثـــر اهمية فى تحديد روح العمال المعنوية The Works' morale وانتاجهم من الظروف الفيزيقية physical conditions التى يعملون فيها •

(٤) لاتكون الشكوى بالضرورة تقريرا موضوعيا للحقائق فهى فـــى

---

1. Miller & Form, op. cit., p. 51.
2. Ibid., p. 51.
3. Ibid., p. 72.

الغالب عرض Symptom يفصح عن اضطراب فى مكانة الفرد •

(٥) العامل شخص تتحكم فى اتجاهاته وفائدته المطالب الاجتماعية Social demonds التى تأتى من داخل الشركة التى يعمل بها وخارجها •

(٦) تمارس الجماعات غير الرسمية informal groups داخل العمل ضبطا اجتماعيا Social control قويا على عادات العمل واتجاهات العامل الفرد •

(٧) التغير من مجتمع ثابت الى مجتمع متكيف ، يميل دائما الى الاضرار بالتنظيم الاجتماعى لشركة العمل والصناعة عموما •

(٨) لايحدث تماسك الجماعة عرضيا ، بل لابد ان توضع له الخطط واذا ماتحقق تماسك الجماعة فان علاقات العمل داخل شركة العمل قد تصل الى درجة من التماسك تقاوم الاثار الهادمة للمجتمع التكيفى •

(من هذه النتائج)[1] نستطيع ان نستنتج ان جماعة العمل تلعب دورا هاما فى عملية الانتاج ، بصرف النظر عن الظروف الفيزيقية للعمل او غيرها • ويمكننا ان نقول ان المصنع يوءدى وظيفتين عظيمتين :

(الاولى) اقتصادية تنحصر فى انتاج السلع •

و (الثانية) اجتماعية تنحصر فى اشاعة الارتياح بين من يعملون تحت سقفه •

---

(١) فى الواقع يمكن اعتبار تلك النتائج ركائز اساسية للعلاقات الانسانية فى الصناعة ، وهو ماسوف يتضح فى بحثنا التالى " ميدان علم الاجتماع الصناعى " •

وقد اتجهت الابحاث منذ اوائل القرن العشرين الى دراسة الوظيفة الانتاجية للمصنع ولكن وظيفتة الاجتماعية لم تدرس بعناية مماثلة الا حديثا • وكان بدء هذه العناية نتيجة الابحاث التى اجريت فى مصانع هوثورن كما ذكرنا فى شيكاغو فى منتصف فترة مابين الحربين •

مراحل النمو المنتظم فى علم الاجتماع الصناعى

بعد ان وقفنا على نتائج التجارب التى اجريت فى مصانع شركة هوثورن بالولايات المتحدة نجد ان ظهور علم الاجتماع الصناعى كميدان للاستقصاء العلمى بدأ منذ حوالى عشرين عاما على التقريب • وكما رأينا فى الفصل الثانى ان هذا العلم قد بدأ نتيجة لابحاث التون مايو وزملائه فى مصانع الوسترن الكتريك كامبانى ـ كما ذهب الى ذلك الاستاذان ميللر وفورم فى كتابهما "علم الاجتماع الصناعى" وخاصة نتيجة للتجربة المشهورة وهى تجربة جدول العمل (1) •

غير ان الناحية التى تناولتها خطة الدستور الكتريك تناولها بالدراسة كثير من الدارسين على اساس انها اكتشاف واضح بسيط للعلاقات الانسانية فى الميدان الصناعى (2) • واكتشف الباحثون ان المصنع هو فى الواقع "مجتمع فى ذاته" وذلك لان الافراد لايهتمون فقط بالمال او يتأثرون بالظروف الفيزيقية كما نادت بذلك النظرية الكلاسيكية للكفاية الانتاجية لانهم تأثروا بالفعل بالعلاقات التى تنمو بينهم كما وضح فى نتائج الوسترن الكتريك •

وحتى ذلك الوقت لم يهتم علماء الاجتماع وعلماء الانثروبولوجيا

---

1. W.F. Whyte & F.B. Miller, "Industrial Sociology", the review of Sociology edited by J.B. Gittler, N.Y., 1957, p. 289.
2. B.B. Gardner, & D.G. Moore, Human relations in industry, 1955, pp. 2-3.

الاجتماعية بدراسة الظواهر التى تنشأ فى داخل المصنع ، وكان اهتمام علماء النفس الصناعى ينصب على اجراء التجارب المتعلقة بالكفاءة مشكلات الاختبار ، تحليل قدرات الفرد وتحليل العمل ... وما الى ذلك من الدراسات .

وبالرغم من انه كان ينبغى على عالم الاجتماع دراسة المصنع ، بعد ان عرف ان المصنع من الممكن دراسته باعتباره جهازا وتنظيم اجتماعى معين ، الا انه لم يتجه هذا الاتجاه الى ان اتى التون مايو واتباعه فتوصلوا الى هذه الفكرة عن طريق اجراء التجارب فى ميدان العمل والعمال[1] .

واثناء اجراء تجارب الوسترن الكتريك ، كان التفكير المألوف عن طبيعة السلوك البشرى فى الصناعة محددا وفقا لبعض الافكار التى نادى بها بعض الاقتصاديين والمهندسين الصناعيين . وكانت الفكرة العامة التى اشرنا اليها اثناء حديثنا عن النظرية الكلاسيكية للكفاية الانتاجية للعامل تشير الى ان الفرد وخاصة فى الميدان الصناعى تسيطر على سلوكه بعض الدوافع الاقتصادية . فكانوا يقولون بان الفرد يستجيب بالنسبة للمكافآت المادية التى تقدم اليه او بالنسبة للتهديدات المتعلقة باسترجاع مثل هذه المكافآت .

ولكن لو آمنا بهذا القول ، لتنافى ذلك مع مفهوم الجماعة كوحدة لها مميزاتها ومقوماتها وعلية ، فلقد رفض الباحثون فى الشركة الكهربائية الغربية مثل هذه الافكار لان تجارب جدول العمل والتجارب التى تلتها اوضحت انه من الخطورة بمكان ان نفكر او نعمل وفقا لمثل هذه الافتراضات الفردية الاقتصادية . فالافراد يعيشون فى مجتمع له خصائصه ومقوماته وهم اثناء وجودهم فى المصنع يعيشون ويسلكون نفس السلوك الذى يسلكونه فى مجتمعاتهم او مجتمعهم الكبير . وعليه ، اذا كنا نريد ان نقف على طبيعة العلاقات التى تربط بين الرجال او

1. Miller & Form, op. cit., pp. 43-51.

النساء الذين يعملون معا فى مثل هذا المجتمع الصناعى ، فيجب ان ننظر الى المصنع " كتنظيم اجتماعى " .

وفى الواقع ، لقد ساعدت هذه النتيجة على فتح المجال لميدان دراستنا لعلم الاجتماع الصناعى .

وتاريخ الدراسات الصناعية يشير الى انه بالرغم من ان ابحاث الشركة الكهربائية الغربية قد بدأت فترة فترة مبكرة اى فى حوالى عام ١٩٢٧ الا ان ميدان الادارة والعمل لم يظهر حتى عام ١٩٣٩ ولكن قبل هذا الوقت بكثير ظهرت كثير من دراسات الباحثين الاخرين التى ساعدت على تشكيل مجال الدراسة التى اصبحت فيما بعد ميدانا لعلم الاجتماع الصناعى او العلاقات الانسانية فى الصناعة [1] .

وكان عالم الانثروبولوجيا الاجتماعية " لليود وارنر W.Llyod Warner اولى هؤلاء الباحثين . فلقد قام بدراسة اجتماعية عن مدينة يانكى " واطلق عليها " دراسة اليانكى سيتى " Yankee City كذلك كان مستشارا للشركة الكهربائية الغربية ، واليه يرجع الفصل فى تحويل انتباه هيئة البحث فى الشركة الكهربائية الغربية الى اثر التنظيم الاجتماعى " لجماعة توصيل الاسلاك ولحامها " وهى تجربة اجرتها الشركة بعد الانتهاء من تجربة جدول العمل [2] . ولقد اوضح وارنر فى هذه الدراسة ان مصانع الاحذية كان يسيطر عليها فى ذلك الوقت اتحاد يشرف عليها وينظمها . ولقد استفاد وارنر من هذه الفرصة ، فاوضح فى دراسته طبيعة الجهاز الاجتماعى فى داخل المصنع الحديث [3]

---

(١) راجع بحثنا الثانى — ميدان علم الاجتماع الصناعى .

(٢) ابراهيم عبد الرحمن ، العنصر الانسانى فى ادارة الاعمال — دراسة تحليلية للمشاهدات التى سجلت فى تجارب شركة ويسترن الكتريك ، من منشورات مصلحة الكفاية الانتاجية وزارة الصناعة ، القاهرة ، يونيو ١٩٦٠ .

الحديث[1] .

وفى اثناء ذلك اتجه اهتمام علماء الانثروبولوجيا الاجتماعية نحو الصناعة . فاوضح كل من " اليوت شابل "Eliot Chapple" وكونراد ارنسبرج Conrad Arensburg فى كتابهما " قياس العلاقات الانسانية " عام ١٩٤٠ نظريتهما " التفاعل فى التنظيم الاجتماعى " وعمل شابل على تحسين نموذجة البدائى الذى سماه مرسمة التفاعل Interaction Chronograph وهى آلة صممت لقياس العلاقات الشخصية بين الافراد . ولقد تعاون كل من ارنسبرج وعالم النفس الاجتماعى دوجلاس ماكجروجر Douglas McGregor فى اجراء دراسة عن الحالة المعنوية وتأثرها بالتنظيم الاجتماعى فى شركة كهربائية وهى الدراسة التى اطلق عليها اسم : "Determination of Marale in an Industrial Company" وهذه الدراسة منشورة فى مجلة " الانثروبولوجيا التطبيقية " مجلد (١) عام ١٩٤٢ ، ص ١٢ — ٣٤ . وتبع ذلك دراسة ارنسبرج عن الصناعة والمجتمع Industry & Society وهى منشورة فى المجلة الامريكية لعلم الاجتماع ، مجلد (٤٨) عام ١٩٤٢ ص ١ — ١٢ . وكانت الفترة المتأخرة ابتداء من عام ١٩٢٠ ، وهى فترة (اختمار) اذا صح قولنا هذا فى ميدان الانثروبولوجيا . ولقد بذل كثير من العلماء جهودا جبارة لكى يجعلوا من علم الانثروبولوجيا علما تطبيقيا يهتم بالتطبيقات العملية لمناهجه ونظرياته المتعلقة بمشكلات المجتمع الصناعى الحديث ولقد مهد هذا التفكير لتكوين جمعية الانثروبولوجيا التطبيقية عام ١٩٤١

ولقد ظهر فى هذا المجال ثلاثة من كبار العلماء وهم : شابل وارنسبرج ، ورتشاردسون F.L. Richardson الذين اهتموا بالدراسات الصناعية . واصبح لهذه الجمعية مجلة رسمية كانت تسمى

---

1. J.B. Gittles, (edition) Review of Sociology "Analysis of a decade" N.Y., John Villy and Sons, 1957, p. 292.

فيما مضى باسم " التنظيم البشرى " واصبحت اليوم تحمل اسم " مجلة الانثروبولوجيا التطبيقية " .

ويرى شابل فى بحثة بعنوان " applied anthropology in industry " ان موضوع الانثروبولوجيا التطبيقية فى الصناعة غير محدد الى حد ما ، اذا ماعتبرنا الانثروبولوجيا التطبيقية لتعنى المقدمة الاساسية للتغير فى موقف صناعى معين (١) .

"The deliberate introduction of change into an industrial situation".

ونظرا للجهود والابحاث المتعددة فى هذا الميدان ، الا انها ليست " تطبيقية " فى معناها ومجالها ، اذ انها ترتبط اول ماترتبط بفهم عمليات التغير فى نمط جزئى محدد من انماط النظام الاجتماعى (٢)

. "One particular type of social institution"

ويستهدف شابل من هذا البحث اعتبار الانثروبولوجيا التطبيقية على انها فرع من الانثروبولوجيا يدرس ويصف التغيرات الخاصة " بالعلاقات الانسانية " ، فى عزلتها عن تلك المبادىء العامة التى تضبطها وتحكمها (٣) .

وربما كان من المؤكد ان ذلك التعريف يتضمن بالضرورة اختبارا لتلك العوامل التى تتحكم فى امكانية تغيرات التنظيم الانسانى .

وتتطلب الانثروبولوجيا التطبيقية — كما حددها شابل الان ، مقدمة تفسيرية للزمن باعتبارة بعدا رئيسيا للعلاقات الشخصية المتبادلة

---

1. Anthropology today. An encyclopedic inventory prepored under the chairmanship of A.L. Kroeber. (applied anthropology in industry by Eliot. D. Chapple. pp. 819-831.
2. Ibid., p. 819.
3. Ibid., p. 819.

وهى دراسة منهجية عبر التاريخ diachronic اكثر منها دراسة متزامنة (١) Synchronic ويمكن ان نسميها اذن دراسة تاريخية ، ولكن يجب ان نتذكر جيدا انها تختلف عما نسمية بالمدارس التاريخية فى الانثروبولوجيا ، وما نجم عنها من آثار تفترض ظهورها خلال عصور الزمان الجيولوجية • اذ انه هو التاريخ — ولكنه كذلك باعتبارة تتبع الاحداث وتسلسلها ودوران الزمن مع احتكاك الناس والافراد ، مسجلا يوما بيوم بل ساعة تلو الاخرى •

نوان بدء استخدام الافكار والمناهج الانثروبولوجية فى الصناعة يمكن ان تثبت منها — كما يقول شابل — فى تلك الابحاث التى قامت تحت اشراف الاستاذ " التون مايو " فى " هادثورن " تلك التى تتعلق بشركة الكهرباء (٢) •

ولقد انعكست الان الافكار الانثروبولوجية على ماسبق ان سمى باسم Scientific management school وخاصة فى ذلك المؤلف الاخير " لمارى باركر فوليت M.P. Follet عام ١٩٤٢ ، الذى يشبه الى حد كبير ماكتبة " مالينوسكى Malinowski (٣) ولقد حققت دراسات " هاوثورن " اغراضا عملية ، كما اصبحت مقدمة مثمرة لعلم الانثروبولوجيا فى دراسة النظم الصناعية والسياسية الحديثة ، وعلى ذلك فينبغى ان ندرك اهمية نتائجها (٤) •

ولما انتهت لجنة " الصناعة الفسيولوجية " فى جامعة هارفارد Harvard بترخيص موسسة روكفلر Rockefeller كلجنة لدراسة المدارس والعمل والتطبيب والصحة العامة والقانون والفنون والعلوم ، كرست خدماتها الدراسة " التعب Fatigue " بين عمال الصناعة • ويعد " التون مايو " — كماسبق ان بينا — احد الاعضاء

1. Ibid., p. 819.
2. Ibid., p. 819.
3. Ibid., p. 819.
4. Ibid., p. 819.

البارزين اذ كان اخصائيا سيكلوجيا كما كان صديقا لكل من مالينوسكى وراد كليف براون [1] Radcliff-Brown ويعتبر مايو كاخصائى فى نفس تابعا " لجانيت Janet " اكثر منه الى " فرويد ".

ولقد اهتم بتأثير المجتمع الصناعى الحديث على الانتاج وعلى اضطرابات الجهاز النفسى كما آمن مع Towney باضراره على العكس من الثقافات البدائية والقروية . ولقد اقتنع بان معظم ماصنف تحت اسم " التعب او الشعور بالتعب " بين العمال فى الصناعة الحديثة ، ليس فسيولوجيا فى اصله ، ولكنه كان نتيجة لما سماه " التون مايو " " السرحان او الذهول " . ولقد قام بعدة تجارب ناجحة فى مصنع نسيج فى فيلادلفيا حيث توجد درجة عالية من الكفاية الصناعية . كما عالج التعب وسمح للعمال بالكلام فى حرية تامة مع الاخصائيات . (تجربة قام بها مايو عام ١٩٣٣) [2] ثم وقفنا فى الفصل الثانى على الاسباب التى ادت الى ان غير مايو تفكيرة بين ١٩٢٤ ، ١٩٤٥ [3] .

كذلك هناك دراسة العالم الاجتماعى " وايت بيك E.Wight Bakke فى مدينة بيل . فقد قام ببحث عن العامل المتعطل فى مدينة لندن تحت هذا العنوان عام ١٩٣٣ . ثم اجرى للمرة الثانية هذا البحث فى مدينة نيوهافن فى عام ١٩٤٠ ، وقامت بطبعة جامعة ييل . ولقد توصل بيك الى ان وظيفة الفرد ليست هى الوسيلة الوحيدة لمعيشته وانما فى الواقع ان فقدان الوظيفة له اثره الاجتماعى والنفسى على الفرد .

كذلك هناك مساهمة اخرى هامة فى تطور هذا الميدان وهى مساهمة عالم النفس الاجتماعى كيرت ليفن الذى هاجر من المانيا اثناء الحكم النازى . وبالرغم من ان نظرية ليفن لعبت دورا هاما فى ميدان

---

1. Ibid., p. 820.
2. Ibid., p. 820.

(٣) راجع الفصل الثانى من هذا البحث .

ديناميات الجماعة ، الا انه من الواضح ان جوانب معينة من منهجه قد طبقت فى دراسة المشكلات الاجتماعية . ولقد ساعدت نظرية ليفين على قيام بعض التجارب عن " الاجواء الاجتماعية " فى الجماعات وتأثيرها على بعد من المتغيرات الهامة مثل الانتاج والروح المعنوية . ولا شك ان هذه الدراسات قد ساعدت على توضيح نتائج هوثورن فيما يتصل بالعوامل المحددة للانتاج ، ووجهت النظر — ولاسيما فى المجال الصناعى — الى اعتبار دور المشرف او الرئيس اكثر من مجرد نقل الافراد او الاشراف على تنفيذها [1] .

يرى ليفين ان سلوك الجماعة ، يجب النظر اليه فى ضوء موقعها فى مجال من القوى ، وان مايحدث يتوقف على توزيع قوى المجال . ويمكن تحليل اى جزء معين من السلوك على انه نتيجة اتزان من قوى العمل لصورة تتزن فيها تماما القوة التى تعمل على زيادة هذا السلوك المعين مع القوى التى تعمل على انقاصه . ولاشك ان هذه البحوث ساعدت على تقدم البحوث التجريبية لشركة " هاروود الصناعية " Harwood Manuf. Comp. التى اشرف على اجرائها " الكسى بافيلاس Alex Pavelas الذى نشر له مقال تحت اسم : "Some problems of organization ch." فى مجلة " المقالات الاجتماعية " المجلد (٤) عام ١٩٤٨ ص ٤٨ — ٥٢ . كذلك اشرف على اجراء هذه التجارب الاستاذان جون فرنشى John. R. French ولستركوش Lester Coch واللذان نشر لهما مقالا عن : Overcoming Resistance change فى مجلة العلاقات الانسانية عام ١٩٤٨ المجلد (١) ص ٥١٢ — ٥٣٢ [2] .

وهكذا نما هذا العلم الجديد ، ونحن نعلم ان العمل فى

---

(١) لويس كامل مليكة ، سيكلوجية الجماعة والقيادة ، ديناميات الجماعة ، القاهرة ، الجزء الاول ، ١٩٥٩ ، موءسسة المطبوعات الحديثة ، ص ٢٤٦ — ٢٤٧ .

2. Gittler., op. cit., p. 292.

ميدان هذا العلم قد بدأ ببحوث الوستون الكتريك فى اواخر الاعوام التى تلت عام ١٩٢٠ وكذلك فى اوائل الاعوام التى تلت عام ١٩٣٠ ولم يظهر هذا العلم كميدان للاستقرار العلمى الا بعد عام ١٩٤٠ ".

ففى عام ١٩٤٣ كون كل من جاردنر Burleigh Gardner وروبرت هافيجرست R. Havighurust ووارنر Lloyed Warner جمعية العلاقات الانسانية فى الصناعة وذلك فى جامعة شيكاغو . وكان جاردنر عالم انثروبولوجى اجتماعى واشترك مع وارنر فى دراسة عن مدينة يانكى وكذلك فى دراسات اخرى قام بها ثم اصبح بعد ذلك مستشارا لشئون العلاقات الشخصية فى الشركة الكهربائية الغربية . ولقد اتسعت الجمعية بعد ذلك والتحق بها كل من السون دافيز Abion Davis وافريت هوجس Everette Hughes وف . شى هاريسون F.H. Marison وجورج براون George Brown وكذلك وليم . ف . وايت W.F. Whyte وفى عام ١٩٤٤ عمل بيك Bakke على انشاء مركزا للادارة والعمل فى مدينة بيل ، وكذلك انشئ معهد للتكنولوجيا فى مدينة ماساشوسيتس تحت رئاسة دوجلاس ماجريجور D. MeGregor .(1)

وفى عام ١٩٤٦ انشأ عالم النفس الاجتماعى رينسيس ليكرت Kensis Likert معهد البحث الاجتماعى فى جامعة متشجان وبالرغم من ان هذا المعهد قد قام باجراء كثير من البحوث فى ميادين مختلفة غير الميادين الصناعية ، الا انه قد خصص بعض البحوث لدراسة المشكلات الصناعية والعمالية . ولقد بدأ المعهد عمله باجراء بعض البحوث المنظمة باستخدام طريقة "المسح الاجتماعى " Social Survey والاستفتاءات كذلك اجريت التجارب .

وبعد موت كيرت ليفين انشئ مركز بحوث ديناميات الجماعة فى جامعة ميتشجان عام ١٩٤٨ ، واصبح قسم رئيس هام من اقسام

1. Ibid., op. cit., pp. 292-293.

المعهد (١) .

وبعد ذلك بقليل حدثت تعديلات تنظيمية وتغييرات منهجية في داخل الجامعات بحيث اصبح هناك مجال لظهور علم الاجتماع الصناعي وميدان العلاقات الصناعية . ففي عام ١٩٤٥ انشئ في مدينة كورنل Cornell مدرسة نيويورك للعلاقات الصناعية والعمالية وتبع ذلك انشاء مناهج دراسية جديدة للعلاقات الصناعية في جامعات النوى " Illinois " وكاليفورنيا (٢) .

ومنذ حوالى عشرين عاما لم يكن هناك في المناهج الدراسية للجامعات اشارة الى علم الاجتماع الصناعي ، اما اليوم فاصبح هناك قسم على الاقل في كل جامعة لتدريس هذا العلم . وهذا ايضا ماينطبق بمادة العلاقات الصناعية التي يهتم بها كل من عالم الاجتماع والانثروبولوجيا وعالم النفس وعالم السياسة على السواء .

ولاشك ان هذا العلم الجديد ، قد فتح مجالا خصبا لم يطرقه احد من قبل . ولكن لم تزل الجهود التي تبذل لخدمة هذا الميدان الجديد ضئيلة بالقياس الى الميادين الاخرى . غير ان مرحلة النمو المنتظم في هذا العلم قد بدأت منذ فترة قصيرة . واصبح من الواجب على عالم الاجتماع ان يبين ان التنظيم الاجتماعي لايوجد في فراغ، وانما هو جزء من البنيان الاجتماعي للمجتمع الكبير . واصبحت النظرة العلمية تتطلب منه ان ينظر الى الصناعة على اعتبار انها تنظيم اجتماعي له خصائصة ومقوماته شأنة في ذلك شأن اى تنظيم اجتماعي آخر (٣) .

---

1. Ibid., op. cit., p. 293.
2. Ibid., op. cit., p. 293.
3. Ibid., op. cit., p. 294.

الفصل الثالث

موضوعات العلم ــ مقدمة تحليلية

١) العلاقات الانسانية فى الصناعة •
٢) العلاقة بين الصناعة والمجتمع •
٣) التقدم التكنولوجى والبناء الاجتماعى •
٤) التنظيم الاجتماعى للمصنع الحديث •

الفصل الثالث

موضوعات العلم ـ مقدمة تحليلية

يقول ميللر وفورم Miller and Form انه اذا كان الهدف الرئيسى من علم الاجتماع العام يتلخص فى دراسة طبيعة التنظيم الاجتماعى وتحليل العملية التى بمؤداها يصبح الفرد اجتماعيا وهى عملية التنشئة الاجتماعية Socialization فان الهدف الذى يهدف اليه علم الاجتماع الصناعى يجب ان ينحصر فى دراسة التنظيم الاجتماعى للمصنع ، وكذلك فان تحليل مواقف العمل الحالية توضح ان العلاقة بين التنظيم الاجتماعى للعمل من ناحية وبين التوافق الاجتماعى للعامل من ناحية اخرى اصبح حقيقة واضحة لان التنظيمين نحو بعضهم البعض . ومن هنا تبرز اهمية العلاقات الانسانية فى الصناعة والعلاقات الانسانية هى الناحية الانسانية للعلاقات الصناعية ، ولهذا كانت هذه العلاقات من اختصاص ادارة العلاقات الصناعية [1] . وترتكز ـ من الناحية الاجتماعية ـ اساسا على تحسين العادات العامة للعمال ورفع روحهم المعنوية فى محيطهم العام والخاص. اما من الناحية النفسية فترتكز على رفع التعب والاجهاد عن العمال فى عملهم وتحسين ظروف العمل بصفة عامة . اما من الناحية الاقتصادية فتنصب على اعطاء اجر مجزى للعمال وكذلك اجرا اضافيا عما يقومون به من اعمال عادية مما يؤدى الى تحسين مستوياتهم المادية ويجعلهم يشعرون بالارتياح والسعادة .

ويهتم الاستاذان ميللر وفورم ايضا باهمية دراسة البيئة الاجتماعية للمصنع وتنظيمها الاجتماعى واهمية الوقوف على التنظيم

---

(١) انظر : B.B. Gardner and D.G. Moore, Human Relations in Industry, Harper, New York, 1956, p. 328.

الرسمى والتنظيم التلقائى (غير الرسمى) • وكذلك فان من اهم موضوعات الدراسة فى هذا العلم معرفة التأثير المتبادل بين التقدم التكنولوجى والتغير الاجتماعى والدور الذى يلعبة تقدم وسائل الصناعة الحديثة فى بناء المجتمع • ومن هنا يجب التأكيد على دراسة اهمية العلاقات المتبادلة بين الصناعة من ناحية وبين المجتمع المحلى والمجتمع العام من ناحية اخرى • فالصناعة والمجتمع لايمكن ان تفصل بينهما عند دراستهما[1] وقد اوضحنا ذلك بالتفصيل فى الفصل الاول من هذا الكتاب •

العلاقة بين الصناعة والمجتمع

بروزت اهمية موضوع العلاقة بين الصناعة والمجتمع فى الدراسة التى اجراها لويد وورنر عن (اليانكى سيتى) • وقد فسر فى هذه الدراسة طبيعة اتحاد عمال صناعة الاحذية • وكيف ان هذا الاتحاد كان نتيجة لتغيرات فى البناء الاجتماعى فى المصنع وفى المجتمع[2] • وحاول ان يوضح ان كل مايحدث من تغير فى وضع العامل فى مصنعة سرعان ماينعكس اثرة على المجتمع الذى ينتمى اليه هذا العامل • واشار وورنر الى ان التقدم التكنولوجى قد حطم التميزات التى كانت قائمة بين العمال فى النظام الطائفى القديم ، فقللت التغييرات التكنولوجية التسلسل الذى كان قائما من قبل فيما يتعلق بتحديد ومستوى المهارة الفنية فى المهنة • فمثلا من كانوا صناعا مهره فى النظام الصناعى القديم (كعمال احذية) صاروا نصف مهره بعملهم على الالات • وهذا يؤثر فى مركزهم وفى فئات السن ، فبدلا من ان يصل الفرد الى صانع ماهر فى سن كبيرة ، صار لايشتغل على الاله ويصبح نصف ماهر فى سن صغيرة نسبيا وهذا يؤثر فى الدخل وفى الولاء للاسرة •

---

(١) انظر : Miller and Form, op. cit., p. 229.

(٢) انظر : W.L. Warner and P.S. Lunt, op. cit., p. 12 ff.

ويمكن ان نستنتج من هذه الدراسة انه لايمكن باى حال من الاحوال ان نفصل بين الصناعة والمجتمع ، لان الفرد اذا كان له وضع معين فى مجتمعة ، فله ايضا وضع معين فى مكان عمله (١) .

ولقد ابرز شنيدر كذلك فى كتابة علم الاجتماع الصناعى اهمية هذه العلاقة من وجهة النظر الوظيفية والبنائية . وهو يرى أن توضيح هذه العلاقة يعد موضوعا هاما من موضوعات علم الاجتماع الصناعى . ولو حاول الباحث تحليل هذه العلاقة لوجد ان هناك تأثيرا قويا للصناعة فى المجتمع . فالصناعة هى التى ساعدت على زيادة عدد المهندسين والصناع والتجار والروءساء وغيرهم من الافراد الذين يستثمرون روءوس اموالهم فى الصناعة بل لجد ان هذا التأثير فى شتى الاتجاهات الاجتماعية والموءسسات والجماعات والمجتمعات المحلية والاسرة والطبقات الاجتماعية (٢) .

ويشير شنيدر الى ان الصناعة قد اثرت على المميزات الاساسية للبيئة المحلية ووسائلها فى نقل التراث الاجتماعى ووسائل المواصلات بها ، بل ينعكس اثر التصنيع على التنظيمات الاجتماعية فى البيئة المحلية فعندما يحتاج نظام العمل فى الموءسسة الصناعية الى عمال يعملون طوال الليل ، فان ذلك يوءثر فى طبيعة الاسرة واوضاع افرادها ، فتتغير تبعا لذلك علاقة الزوج بزوجته وعلاقة الاباء بالابناء . بل نجد ان الصناعة قد غيرت كثيرا من الاوضاع الطبقية فى بناء المجتمع (٣) .

ويوضح شنيدر ان الصناعة قد لعبت دورا هاما فى بناء وتشكيل

---

(١) انظر : M. Gluckman, "Anthropological Problems arising from Industrial Revolution", in Southall (ed.), Social Change in Modern Afric., London, Oxford University Press, 1963, pp. 65-82.

(٢) انظر : Schneider, op. cit., p. 354 ff.

(٣) انظر : Schneider, op. cit., p. 355.

بعض المجتمعات المحلية التى لم تكن موجودة من قبل . ذلك لان تنظيم الصناعة يستلزم توفر عدد كبير من العمال فى وقت محدد يوميا ومن ثم استمر العمال بجانب المصانع فى مجموعة متناثرة من المنازل التى سرعان ما اتخذت شكل المدن الصغيرة [١] .

ومن ابرز موضوعات هذا العلم الجديرة بالدراسة المستفيضة هو موضوع التقدم التكنولوجى . ويتفق معظم الباحثين فى ميدان هذا العلم على اهمية التركيز فى ابراز العلاقة بين الاشكال الاجتماعية وطبيعة استخدام الالات . ولقد اثارت هذه العلاقة شغف علماء الانثروبولوجيا الاجتماعية عند دراستهم المجتمعات غير الغربية والمتخلفة . وتأثر علماء الاجتماع بمثل هذه النظريات وما اليها . ولقد درس معظم الباحثين فى ميدان علم الاجتماع الصناعى المشكلات الاجتماعية الناجمة عن التغير التكنولوجى سواء اكان ذلك من وجهة النظر العامة او الخاصة [٢] . ولقد يفضل البعض الاهتمام بتوضيح اثر التغييرات الناتجة عن التقدم التكنولوجى فى مصنع واحد وفى صناعة واحدة او فى مجتمع واحد .

ونذكر على سبيل المثال الدراسة التى قام بها سوسيولوجى من جامعة كاليفورنيا يدعى نيل سيلزر Neil Smelser عام ١٩٥٤ فى لندن عن اثر الثورة الصناعية فى احداث تغييرات اجتماعية فى المجتمع الانجليزى [٣] . واوضح فى دراسته التغييرات التى حدثت فى صناعة

(١) انظر : Ibid., p. 355.

(٢) انظر : UNESCO, Le progrés technique et L'intégration sociale, Etude Internationale par Jérome F. Scott et R. Lynton, 1953.

انظر ايضا : UNESCO, "Social Implications of Industrialization and Urbanization in Africa South of the Sahara", The International African Institute, 1956.

(٣) انظر : Neil J. Smelser, Social Change in the Industrial Revolution, London, Routledge and Kegan Paul, 1959.

القطن مابين عامى ١٧٧٠ ـ ١٨٤٠ • وكانت هذه الدراسة فى جملتها عبارة عن تحقيق ميدانى للوقوف على التغيرات الاجتماعية والاقتصادية الناتجة عن التقدم التكنولوجى •

وتذهب مارى فان كليك M.V. Kleck الى ان علم الاجتماع الصناعى هو فى الواقع العلم الذى يدرس التقدم التكنولوجى فى المجتمع ، لان التقدم التكنولوجى فى نظرها يؤدى الى ظهور مشكلة جديدة بالدراسة والتحليل وهى مشكلة التوافق الاجتماعى بالنسبة للتقدم التكنولوجى او للتقدم الفنى فى وسائل الانتاج (١) ، باعتبار ان التكنولوجيا ليست فى حد ذاتها مسألة فنية او هندسية فحسب ، وانما هى ـ فى المقام الاول ـ موضوع اجتماعى وانسانى كذلك• ولذلك فان اية محاولة لتفهمها من وجهة النظر الفنية البحته ستؤدى الى اهمال جوانبها الاصلية الرئيسية التى اثبتت اهميتها الدراسات الاجتماعية الصناعية الحديثة (٢) •

ولقد قامت كل من مارى فان كليك ومارى فليدرس M.Fleddurs بدراسة عن التكنولوجيا والمعيشة فى نيويورك عام ١٩٤٤ • وتشير كليك فى دراستها الى ان الطبيعة الدينامية للثقافة المادية لم يدرس الى الان ، وقد آن الاوان لدراستها فى ميدان علم الاجتماع الصناعى ، وتشير كذلك الى ان المشاكل الموجودة فى المجتمع انما ترجع الى التغير التكنولوجى •

---

(١) انظر : Mary Van Kleck, "Towards an Industrial Sociology", American Sociological Review, October 1946, p. 505 ff.

(٢) انظر : Georges Balandier, "Social Implications of "Technical Advance in Underdeveloped Countries", Current Sociology, III., No. 1, 1954, p. 55 ff.

انظر ايضا United Nations, "Processes and Problems of Industrialization in Underdeveloped Countries", 1955.

وكذلك اشارت مارى فان كليك الى ان لجنة المصادر القومية فى الولايات المتحدة الامريكية قامت فى عام ١٩٣٧ بدراسة شاملة عن الاتجاهات التكنولوجية والسياسة القومية • وهذه الدراسة فى جملتها قد وصفت الاختراعات الحديثة وبينت اثرها على فروع الانتاج المختلفة • غير ان موسسة " رسل " تتبعت تلك الدراسة • ووجد الباحثون ان لجنة المصادر القومية قد اكتفت بوصف اختراعات معينة فى صناعات مختلفة ولكن قسم الدراسات الصناعية بهذه الموسسة شعر بمزيد الحاجة الى رسم هذه الاوصاف وتجميعها بشكل معين بحيث يوضح صورة التقدم التكنولوجى الحديث ككل • لكى يمكن الوقوف على المشاكل العمالية الحالية وفرص العمل ومستويات المعيشة ومدى علاقتها بالاساليب التكنولوجية الحديثة المتغيرة الخاصة بالانتاج واتجاهاته المنطقية • وبالطبع يظهر هذا مدى الحاجة الى علم الاجتماع الصناعى •

ولقد اهتم الباحوثن فى ميدان علم الاجتماع الصناعى بدراسة العلاقة بين التقدم التكنولوجى والاجهزة الاجتماعية الداخلية لتنظيمات العمل • وهناك تجربة مشهورة فى هذا المجال • وتوضح هذه التجربة اثر تغير الاساليب الفنية فى علاقات العمال • وقد اجريت التجربة فى منجم فحم • فقد كانت هناك جماعات تستخرج الفحم وتتكون كل منها من اثنين من العمال يقومات بالعمل كاملا من تفكيك الفحم وجمعه وحملة الى خارج المنجم • ثم حدثت تغيرات فى طريقة هذا العمل تتلخص فى استخدام جماعات كبيرة (من ٤٠ الى ٥٠ فردا) تتناوب العمل فيهما فرق متخصصة • وكان نتيجة تطبيق هذه الطريقة ان حدثت حالات من الاضطراب مثل الغياب والعدوان ونقص الانتاج • ولقد فسر الباحثان تريست وبامفورث اسباب هذا الاضطراب بانها ترجع الى ان جماعة العمل الكبيرة قد حرمت الفرد منم دوره فى الجماعات الاولية الصغيرة • كما ان نظام التناوب الجديد قد انشأ خصومات بين افراد (المناوبات) الاخرى كذلك لم يكن هناك اتصال مباشر بينها • ومن هنا يتضح لنا ان التوتر الذى حدث نتيجة لتطبيق خطة العمل الجديدة بما تحتويها

من اساليب مستحدثة قد ادى الى حدوث تفكك فى بناء الجماعة (١) ٠

ومن هذا العرض التحليلى الموجز المركز ، يمكننا ان نحـــدد الموضوعات الرئيسية التى يبحثها علم الاجتماع الصناعى من وجهة نظـــر جمهرة العلماء فى النقاط الاتية التى يمكن تصنيفها فى اربع مجموعات كبيرة وهى :

١ـ العلاقة بين الصناعة والمجتمع ٠
٢ـ المصنع تنظيم اجتماعى ٠
٣ـ العلاقات الانسانية فى الصناعة ٠
٤ـ دراسة التقدم التكنولوجى ودورة فى تغيير بناء المجتمع ٠

وقد عرضنا العلاقة الصناعة بالمجتمع فى الفصل الاول واوضحنـــا بالتفصيل اوجه التأثير المتبادل بينهما ٠ وستقوم بدراسة التنظـــــيم الاجتماعى للمصنع والعلاقات الانسانية فى الصناعة فى القسم الثانى مـن الكتاب٠ اما دراسة التقدم التكنولوجى والتغير الاجتماعى فستشمـــل القسم الثالث من الكتاب ٠ ورأينا ان نختم دراستنا بعرض تحليلـــى للتنمية الصناعية فى مجتمعات جمهورية مصر العربية وليبيا والسودان ٠ وهذا هو موضوع القسم الرابع من الكتاب ٠

— — —

(١) لويس كامل مليكة ، نفس المرجع ٠

القسم الثانى

الدراسة السوسيولوجية للعمل الصناعى

الفصل الرابع

المصنع تنظيم اجتماعي

١) المصنع كجهاز او تنظيم اجتماعى له خصائصه ومقوماته .
٢) التنظيم الرسمى والتلقائى للمصنع الحديث .
٣) وظيفة الجماعة غير الرسمية فى المصنع الحديث .
٤) عرض مفصل لاراء جاردنر .

الفصل الرابع

المصنع تنظيم اجتماعي

من الموضوعات الهامة الجديرة بالدراسة فى ميدان علم الاجتماع الصناعى دراسة المصنع كجهاز او تنظيم اجتماعى له خصائصه ومقوماته ، والجهاز الاجتماعى هو فى الواقع نمط معقد من العلاقات الاجتماعية ، وقد نما هذا الفهم نتيجة لدراسات عديدة قام بها بعض المشتغلين بالعلاقات الانسانية الذين استخدموا المصطلحات المستعملة فى ميدان الانثروبولوجيا الاجتماعية فى ملاحظة المجتمعات •

ويعرض جاردنر B.B. Gardner فى كتاب الصناعة والمجتمع شرحا مفصلا عن هذا المفهوم (١) • وسنعرض لوجهة نظر جاردنر بالتفصيل فيما بعد •

ويلاحظ فى اى تنظيم للعمل وجود انماط معينة من العلاقات واشكال معينة من البناء مطابقة للتنظيم الصناعى • ويلاحظ عند فحص التنظيم وجود مايمكن ان نسمية بالتنظيم الرسمى ، وهذا مايظهر فى اى رسم تخطيطى للتنظيم — كما سنرى فيما بعد • وكل مركز تنظيم يشير الى التقسيم الوظيفى للواجبات Functional Division of Labour وهو عبارة عن جهاز للمراكز التى يشغلها الافراد بحيث يوضح كل مركز واجبات ووظائف الفرد • وبالاضافة الى ذلك نجد انماطا اخرى من العلاقات لاتظهر فى الرسم التخطيطى للتنظيم الرسمى يطلق عليها علماء الاجتماع الصناعى اسم التنظيم التلقائى او التنظيم غير الرسمى Informal Organization • وتختلف هذه الانماط غير الرسمية من

(١) انظر Burleigh B. Gardner, "The Factory as a Social System", in W.F. Whyte (ed.), Industry and Society, New York, McGraw-Hill Book Company, 1946,

العلاقات اختلافا كبيرا عن الانماط الرسمية • وفى حالات كثيرة ينمـــو التنظيم غير الرسمى نتيجة التفاعل الموجود فى تنظيم العمل ومن خـــلال التنظيم الرسمى كما سنرى فيما بعد • ويلعب التنظيم غير الرسمـــى د ورا رئيسيا فى تحديد اتجاهات سلوك العمال والموظفين وله اثره البالـــغ ايضا فى تحديد مستويات الانتاج التى قد تختلف عن المستويات الـــتى تطلبها الادارة (١) •

ويذكر شنيدر Schneider فى كتابة علم الاجتماع الصناعى ان اكتشاف جماعة العمل التلقائية او غير الرسمية بين العمال يعتبر من اهـم الاكتشافات فى علم الاجتماع الصناعى • ولانبالغ اذا قلنا ان علم الاجتماع الصناعى قد بدأ بدراسة الجماعة التلقائية او غير الرسمية • ويعرف شنيدر جماعة العمل غير الرسمية بانها الجماعة التى توصف بالتفاعل التلقائـــى لعدد من الافراد Spontancous Interaction وعادة مايكـون هذا العدد صغيرا وذلك فى فترة محدودة من الزمن • ويلعب اعضـــاء الجماعة غير الرسمية بعض ادوار معينة تنحو الى انجاز بعض الاهـــداف وتعريف الجماعة غير الرسمية بمثل هذا التعريف يدفعنا الى عدم وصفها ببعض الصفات التى لاتنطبق عليها • فمثلا — هى ليست عددا من الافراد يركبون الاوتوبيس للذهاب الى العمل او يندفعوا خلال بوابة المصنـــع مثلا • لان مثل هذه المجموعات يطلق عليها اصطلاح جمهرة او حشد Crowd (٢) ويذكر شنيدر ان اهم دراسة عن جماعة العمل غير الرسمية هـــى دراسة روثلزبرجر وديكسون Roethlisberger and Dickson عن الادارة والعامل عام ١٩٣٩ •

وقد كان اكتشاف الجماعة غير الرسمية نتيجة للتجارب المشهـــورة فى مصانع هوثورن ولاسيما الشركة الكهربائية الغربية • وكان الغـــرض من اجراء التجارب هو اختبار العلاقة بين عوامل مختلفـــة والانتـــاج

---

(١) Ibid., p. 7.

(٢) انظر : Schneider, Industrial Sociology, New York and Brothers, 1957, p. 187.

الفردى للعمال . ولقد فشلت تجاربالاضاءه التى اجريت فى هـــذه المصانع فى اثبات وجود علاقه بين الانتاج والعوامل الفيزيقيه . ونتيجه لذلك كان من الضرورى عزل عدد من العمال فى غرف الاختبار لاجراء عدد من التجارب عليهم وهى التى قام باجرائها التون مايو Elton Mayo وزملاوءه . واوضحت هذه التجارب والدراسات ان العوامل التى توءدى الى زياده الكفايه الانتاجيه لم تكن متعلقه بظروف الانتاج ، ولكنها كانت عوامل متعلقه بالطبعه البشريه (١) .

ولا شك ان الجماعه التلقائيه اوالعفويه (غير الرسميه) Informal فى المجال الصناعى ، هى ظاهره استرعت انتباه رجال الاجتماع . وبالرغم من ان رجال الاقتصاد والمهندسين الصناعيين قد عرفوا الجماعه غير الرسميه منذ زمن بعيد . الا انهم قد نظروا اليها وكأنها انحراف او شىء تافه ليس له قيمه فى ذاته . اما رجل الاجتماع فهو ينظر الى الجماعه غير الرسميه كشىء رئيسى يبحث فى الاهتمام . ولا شك ان التقدم الملحوظ فى دراسه الجماعه اوالعصبه اوالزمره قد اعانه كثيرا فى هــذا المجال .

ويوضح شنيدر وظائف الجماعه غير الرسميه ودلالاتها . وتذهب بعض الآراء الخاصه بادارة الاعمال الى اعتبارالجماعه غير الرسميه نتاج طبيعى لكسل العامل اولعدم استعداده للتعاون . وذهب البعض الآخر عكس ذلك فقالوا ان الجماعه غير الرسميه عباره عن تعبير طبيعى لصداقات الفرد وحاجته الى التعاون . . بل يرى البعض ان الجماعه غير الرسميه هى تمهيد لتكوين نقابه . وذهب اخرون الى ان الجماعه غير الرسميه هى استجابة لحاجة العامل الى اظهار مواهبه وانفعالاته ويشير شنيدر الى ان الجماعه غير الرسميه عباره عن نمو او رد فعل للتقدم التكنولوجى والبيروقراطيه الصناعيه .

ويلخص شنيدر وظيفه الجماعه غير الرسميه فى المصنع ، فيقـــول

(١) انظر : D.C. Miller and W.H. Form, Industrial Sociology, New York, Harper and Brothers, 1951, p. 36 ff.

انها تقدم للعامل (١) :

١ — تخفيف الشعور بالملل والتعب •

٢ — توفير الفرص لتشكيل وضع الفرد •

٣ — العمل على زياده تدفق الاستجابات الانفعاليه •

٤ — توفير الفرص للاستقلال الفردى •

٥ — زياده الشعور بالضمان •

ويقول شنيدر انه من الممكن الاستنتاج حينئذ بان الجماعه غير الرسميه تمثل رد فعل اساسى للعامل بالنسبه للبيئه الاجتماعيه والفيزيقيه للانتاج • وهى لذلك ليست بظاهره موقته يمكن اباداتها بامر من الاداره • بل يمكن ان تمد الجماعه غير الرسميه بان لديها القوه والاهميه الكافيه كالنقابه فيما يتعلق بانجاز مطالب العمال (٢) •

ولا شك ان دراسه التنظيم الرسمى للمصنع والتنظيم غير الرسمى وما يتعلق به من تفاعلات واتصالات وصراع بين الافراد من اهم الموضوعات الجديره بدراسه الباحث فى ميدان علم الاجتماع الصناعى •

وفيما يلى عرض مفصل لآراء بوبى • ب• جاردنرفى دراسه المصنع كتنظيم اجتماعى • وهى آراء ياخذ بها جمهره علماء الاجتماع الصناعى (٣) •

اذا فحصنا اى مصنع اومشروع عمل • وجدناه صوره مصغره لتنظيم اجتماعى • قطاع صغير فى داخل المجتمع الكلى • يزاول نشاطه فى داخل نطاق المجتمع • وغالبا مايعكس فى داخله الاتجاهات والصراع القائم فى ذلك العالم الاوسع •

وبتقدم التطور الصناعى والفنى • نرى كثيرا من الادله على وجود

---

1. Schneider, op. cit., p. 190 ff.

(٢) انظر: Gardner, op. cit., pp. 4-45.

الصراع وعدم التكيف فى داخل هذه النظم الاجتماعية التى غالبا ماتظهر فى صورة اشكال حديثة مضطربة غير مستقرة . فمثلا فى السنوات القليلة الاخيرة ، شاهدنا تزايد قوة اتحادات السلطات المصحوب بصراع عنيف . وفى نفس الوقت نرى جماعات كانت تخضع تقليديا للتوجيه الادارة اصبحت تتجه الى تكوين اتحادات خاصة . ومن اهم هذه التطورات تزايد نفوذ اتحادات ملاحظى العمال ، ومعنى هذا ان تلك الجماعة التى اعتبرت لمدة طويلة من الزمن كجزء من الادارة تعلن : " اننا لسنا فى الحقيقة جزءا من الادارة ويجب ان نحمى انفسنا منها " .

ولكى نفهم الآن هذه التطورات . فمن الضرورى ان نفهم طبيعة التنظيم الاجتماعى والقوى المؤثرة التى يفرضها على اعضائه . وبتعبير آخر علينا ان نفحص التركيب الاجتماعى بنفس الطريقة التى يفحص بها المهندس الميكانيكى تركيب آلة ما ليقرر كيف تعمل تلك الآلة وكيف تؤثر تلك القوى الفعالة فى مختلف الاجزاء .

ففى المكان الاول ، نرى انه فى اى امر من الامور هناك نمط معقد من العلاقات بين الناس يربطهم جميعا بعضهم البعض . ولكل فرد منهم مكانه ووظيفته فى هذا النمط ويرتبط ارتباطا وثيقا بالمجموع حتى ان ، التغيرات التى قد تطرأ على اى جزء من التنظيم قد تؤثر فيموقف عمله بطرق غالبا ماتكون غير متوقعة .

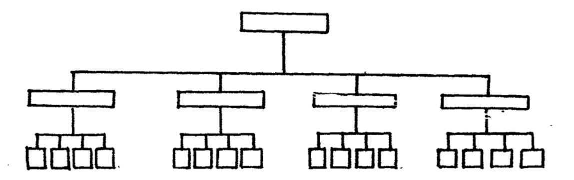
وعلى العموم ، فهناك انماط خاصة من العلاقات ، ونماذج خاصة من التركيب تعتبر نموذجا للتنظيمات الصناعية .

وبفحص اى تنظيم يتضح مانسميه التنظيم الشكلى (١) ، وهذا هو مايظهر فى الخريطة الخاصة باى تنظيم ويوضح عادة فى شكل مجموعة من المراكز المتتابعة التى تكون نموذجا فى شكل المروحة يمتد من الرئيس او مدير المشروع فى القمة الى العمال فى القاعدة .

---

(١) انظر : Ibid., p. 5.

وهناك نجد ان كل مركز فى التنظيم محددا من حيث التقسيم الوظيفى للواجبات ومسئوليه كل مركز اتجاه الآخر • وهذا التقسيم تضعه الاداره وتفرضه الهيئه العليا بحيث يلائم الطريقه التى ترى الاداره انها تودى الى قيام التنظيم بوظيفته على خير وجه • ويتبع هذا النموذج الشكلى الى حد كبير اتجاهات التقسيم الوظيفى للنشاط كما نرى فى الفصل بين نواحى النشاط المختلفه مثل الانتاج والهندسه والمبيعات •• الخ •



هذا التنظيم الشكلى كما يوضح على الخرائط هو نظام من المراكز التى يشغلها افراد • ويحدد المركز واجبات ومهام الشخص الذى يشغله ويضعه فى شبكه من العلاقات مع الآخرين • ويعين الاشخاص الذين يعد هو مسئولا امامهم والذين يعدون مسئولين امامه هو •

وفى بعض الاحيان نجد ـ ملحقا بخريطه التنظيم الشكلى ـ به وصفا للاعمال يهدف الى عرض تقرير متصل من واجبات ومسئوليه وسلطه كل مركز من المراكز وهذا يحدد فيما بعد مكان ونشاط الشخص الذى يشغل هذا المركز •

وفضلا عن ذلك ، نجد انماطا اخرى من العلاقات لاتظهر على

خريطه التنظيم . نرى شلل صغيره من الافراد يجتمعون لتبادل وجبات الطعام او للعب الورق فى وقت الظهر او يتقابلون بعد انتهاء ساعات العمل . نرى صداقات وخصومات ، افراد تتحقق شخصياتهم معا حول موضوع واحد وجماعات يتباعد افرادها عن بعضهم البعض ، وانواعا عديده من النشاط تؤلف ماتسميه " التنظيم غير الشكلى (١) " .

والانماط غير الشكليه للعلاقات متنوعه للغايه ، كما انها تختلف اختلافا كبيرا فى درجه الثبات . فاحيانا تحتفظ المجموعه بشخصيتها وتفاعلها لمده طويله من الزمن ، بينما فى حالات اخرى تكون المجموعات دائما فى حاله تغير . وكثيرا مايكون التنظيم غير الشكلى نتيجه للتفاعل الذى يفرضه تنظيم العمل او التنظيم الشكلى . فالصداقات تنشأ بين افراد يعملون جنبا الى جنب والشلل تنشأ بين جماعات العمل او افراد تربط بينهم علاقات العمل ، وملاحظى العمال او المديرين الفنيين او الرؤساء التنفيذيين للعمل قد يكونون جماعات تشترك فى تناول وجبه الغداء او تشترك فى لعبه الجولف او لعب الورق او تنضم الى نادى اجتماعى واحد . وهذا يعنى كذلك ان التغير فى التركيب الشكلى ينتج عنه عاده تغير فى التنظيم غير الشكلى او التنظيم الاجتماعى . فترقيه الفرد او رفع مستواه فى العمل قد يدفعه الى الارتباط بجماعات جديده ، والتغير العام فى التركيب قد يترتب عليه ظهور انماط وظيفيه جديده ونماذج جديده من العلاقات الاجتماعيه .

وبينما يؤثر التنظيم الشكلى والروابط والتفاعل التى يفرضها العمل على التنظيم غير الشكلى ، الا انها لاتتحكم فيه او تقرره . وفى الحقيقه يكون التطور او التغير تلقائيا ويحدث عاده دون ان يتعمده او يقصده المشتركون فيه .

وهكذا يختلف التركيب الشكلى عن التنظيم غير الشكلى او الاجتماعى فبينما يفرض الاول من الهيئه العليا اذ تقرره الاداره ويمكن عرضه على شكل

---

1. Informal Organization, Ibid., p. 6.

خريطه ، ينشأ الثانى من القاعده اى من المجموعه ذاتها ، ويكون عاده غير واضح ومن الصعب رؤيته .

وهذه العلاقات غير الشكليه ليست مجرد ارتباطات صداقـــه ومناقشات لاتمت بصله الى سلوك العمل ، فلقد اثبتت دراسات عده أن هذه العلاقات تلعب دورا خطيرا فى تقرير مواقف العمال وسلوكهم تجـاه عملهم ورؤسائهم والمصنع التابعون له .

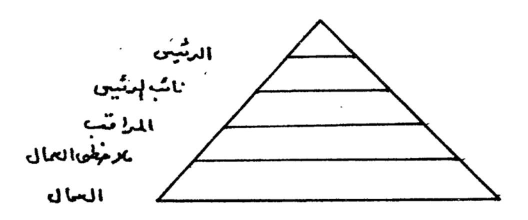
وفى الحقيقه ، فان اقوى سلطه تحكم الفرد تكمن فى ايدى الجماعه ذاتها ، وتتضح من خلال التركيب غير الشكلى . وهكذا نرى ان جماعـــه العمل تقرر ما يجب ان يكون عليه المستوى اللائق للانتاج ، وتعمل جاهده حتى ترى ان كل قادم جديد يفهم ويوافق على هذه المستويات غيـــر الرسميه ، وهذا يعنى عاده تحديد الانتاج بالمستوى الذى تراه الجماعه موضيا ، او اننا نرى الفرد مضطرا الى اختيار احد امرين اما الانحيـــاز لرؤسائه او للجماعه . وكما قال أحد العمال : " ان عليك ان تقرر مـا اذا كنت ستتمشى مع الجماعه او ستقف الى جانب الرئيس . فاذا لم تسايـــر الجماعه فانها ستجعلك فى موقف كريه للغايه " .

واكثر من ذلك فاننا فى كثير من الاحيان نجد ان المستويـــات التى تضعها الجماعه لاتطابق تلك التى تضعها الاداره . وغالبا ما يعارض التنظيم غير الشكلى فيما يختص بمستوى العمل الطلبات التى تبديها الهيئه العليا ، ويعمل بما يخالف ويعرقل الاهداف التى تضعها الاداره .

نتيجه لذلك تشعر الاداره بان التنظيم غير الشكلى هو اولا ـ تنظيم لم ترسم هى خطته ولا تستطيع ان تبسط نفوذها عليه . وثانيا ـ انه دائم التدخل فى سير العمل وانه يقف دائما فى طريق تنفيذ الخـطط التى تضعها الاداره . ونتيجه لذلك فان من اول الاسئله التى يواجهها رؤساء العمل التنفيذيين عند مناقشه التنظيم غير الشكلى هو ـ كيف يمكن التغلب عليه " ؟ ، ولسوء الحظ فان ذلك لا يعد وكونه من خــواص

التنظيمات الانسانيه ، وهى خاصيه يمكن ادراكها ووصفها ولكن لا يمكن التخلص منها بحال من الاحوال (١) .

وهناك خاصيه هامه اخرى من خواص تنظيم المصنع ، الا وهى وجود مجموعات معقده من النظم الخاصه بالمراكز . فاذا اخذنا خريطه التنظيم العادى ، وجدنا ان المراكز المختلفه موضوعه فى مراتب متتابعه بحيث يكون الرئيس فى مرتبه اعلى من نائب الرئيس ، ومدير المشروع



اعلى مرتبه من ملاحظ العمال ، وملاحظ العمال اعلى مرتبه من العمال وهكذا يكون لدينا من سلسله المستويات الخاصه بالحالات تتدرج من الكتله الضخمه للعمال فى القاعده الى الفرد الوحيد فى القمه (٢) .

(١) انظر: Ibid., p. 7.
(٢) انظر: Ibid., p. 8.

وتجد في هذا النظام ـ ان كل فرد في مستوى معين يفوق في مركزه اولئك الذين يوجدون في مستويات دون مستواه ، انه متفوق عليهم بشكل او بآخر ، فعليهم ان يذعنوا له وآراؤه تزن اكثر من آرائهم وعلى كل فرد بدوره ان يحترم من يفوقه مركزا ، حتى انه من خلال هذا النظام ترى الناس يعاملون بعضهم البعض بطريقه تعبر عن مراكزهم النسبيه • ويلاحظ الحد الاقصى في تطبيق هذا النظام في التنظيمات العسكريه ، حيث تحدد الرتبه على من تجب عليه تحيه الآخر ، ولمن له الحق في اصدار الاوامر ، وعلى من تجب اطاعتها ، اومن يسمح له بتناول الطعام أو الاختلاط بمن •

ولكن هذا النظام الشكلي للمراكز ما هو الا نظام واحد من عده أنظمه تطبق في المصنع • نرى ايضا نظام التفرقه الحاده بين المراكز على اساس نوع العمل ومن اكثر الامثله وضوحا على هذا ، التفرقه بين اعمال المكاتب او اعمال ذوى الياقه البيضاء واعمال السوقه • وبطريقه ما ينظر الى الرجل الذى يستخدم يديه في طاوله العمل او الآله •

ويجب عليه الا نغفل او ننقص من اهميه هذا التمييز • فمن وقت لآخر نرى تغييرات مختلفه عن ذلك الشعور بافضليه موظفى المكاتب فنسمع مثلا ان العمال قوم صم غير مثقفين ، او انهم كثيرو الضوضاء فظو المعامله • ونرى رجال المكاتب يتحاشون الاختلاط بالعمال او الاشتراك معهم في استعمال المخازن اوغرف الغسيل ويتمردون على نقلهم من اعمال المكتب الى العمل في المصنع ينتقدون وضع موظفى المكاتب واتجاهاتهم ، ومع ذلك ، وفي نفس الوقت يعملون على اعداد انفسهم وابنائهم لوظائف المكاتب •

وفضلا عن ذلك ، فهناك خلاف حاد بين مراكز الرجال ومراكز النساء في مجتمعنا • فالمرأه قد تحترم كزوجه او كأم في المنزل ، ولكنها اذا غامرت في دنيا الرجال في ميدان الصناعه ، كان عليها ان تحتل مقعدا خلفيا • وعلى العموم فنحن نجد ان النساء يتلاءمن مع انواع

من العمل تعرف بانها " اعمال النساء " وهى اخفوا سهل واقل اجرا من اعمال الرجال .

ومما لا شك فيه ان الازمه العماليه التى صاحبت الحرب قد وضعت حد الكثير من مثل هذه القيود . ودائما ينظر الرجال باستخفاف الى النساء ويشعرون بانفسهم اعلى مركزا منهن ويعتبرون وضع احد هم فى عمل من اعمال النساء او وضع امرأه فى عمل من اعمالهم خساره فادحه فى مراكزهم . وهناك خلاف فى المراكز ايضا يتعلق بالاجر . فالنقود تعتبر الى حد كبير مقياسا للقيمه ، فكلما زاد اجر الفرد زادت هيبته وزاد اعتباره .

وعلى ذلك فالرجل الذى يبلغ اجره جنيهان فى الساعه يكون اكثر اهميه من ذلك الذى يتقاضى خمسا وسبعين قرشا فى الساعه .

واكثر من ذلك نجد امتيازات للفرد تستند الى الطريقه التى يتقاضى بها اجره ، فالعمال يتقاضون اجورهم على نظام حساب الاجر فى الساعه وموظفى المكاتب يتقاضونها على نظام الاجر الاسبوعى . ورؤساء العمل التنفيذيون تحسب اجورهم على نظام المرتب الشهرى . وهكذا نجد نظاما غايه فى التعقيد على قيمه الاجر الذى يتقاضاه الفرد والطريقه التى يحسب بها الاجر ، فنرى " جو " يطالب بزياده طفيفه فى اجره حتى يصبح فى مستوى " جيم " او نرى " جاك " يتيه عجبا لانه اصبح يتقاضى اجره كمرتب شهرى بدلا من نظام الاجر الاسبوعى (١) .

وبالاضافه الى ذلك هناك اختلافات الحاله المترتبه على نوع العمل . فالعامل الماهر يعلو فى درجته على العامل غير الماهر ، والميكانيكى من الدرجه الاولى يفوق الميكانيكى من الدرجه الثانيه ، كما ان العامل الميكانيكى يفوق مساعده ، وهذا المساعد يفوق البواب وهكذا هنا نجد الوانا لا حصر لها من الدرجات بعضها واضح تماما والبعض

(١) انظر: Ibid., p. 9.

الآخر مبهم غامض • ولكن لها جميعها مدلولها فى نظر الافـــــراد الموجودين فى هذه المراكز •

واخيرا نرى التميز التابع للسن (١) • فقديم العهد سواء فـــى السن او فى طول مده الخدمه فى الشركه تفوق مكانته مكانه حديث العهد بالعمل اوالصغير الذى لم يصل الى سن العشرين • ومن الواضـــح أن للفرد عده مواقف مختلفه تتبع حالته • فمثلا قد تكون له مده خدمه طويلـه فى عمله ، ولكن ذلك العمل ذو مركز بسيط او قد تكسب امرأه تعمـــل سكرتيره اكثر مما يكسب الكاتب الرجل •

وهكذا فمن النادر ان نجد تنظيما له تحديد تام لمراكز الحالات كأن يكون هناك ارتباط تام بين نوع العمل ومستوى الاجر وطول مـــده الخدمه بحيث يكون المركز الأعلى للرجل صاحب اطول مده خدمه •

ومع ذلك • فهناك الى حد ما شعور بضروره وجود مثل هـــذا الانسان ، هناك شعور بان من امضوا مده اطول فى الخدمه من حقهم ان يتقاضوا اجرا يزيد على اجر حديثى العهد بالخدمه ، او ان من حقهم ان يشغلوا المناصب العليا فى العمل ، وان من الواجب ان يقل اجـــر النساء عن اجر الرجال وان الارتفاع فى مركز العمل اوفى درجات النظـــام الطبقى لابد ان يكون مصحوبا بزياده فى الاجر •

وفى هذا النظام الاجتماعى للمصنع نجد فائده كبرى فى تحديـــد مركز الافراد وبالاخص فيما يتعلق بحالتهم الاجتماعيه • فاولئك الذيـــن ينتمون الى درجه عليا يحبون ان يتميزوا عمن ينتمون الى درجه تقل عن درجتهم • وفى محاولاتهم هذه ترى ازدياد وتنوع الشعارات الداله على الحاله الاجتماعيه •

وترى من دلائل الحاله الاجتماعيه ما يتعلق بقطع الاثاث وكما يقال كلما كبر المكتب عظمت المهام والمشاغل • فكأن المكتب الكبير يدل علـــى

(١) انظر : Ibid., p. 10.

حاله اجتماعيه لصاحبه تفوق حاله صاحب المكتب الصغير . كما ان السجاده تدل على تفوق صاحبها اجتماعيا عن صاحب المشمع . وفى الحقيقه فان اى شئ تقريبا يكون له معنى دالا على الحاله الاجتماعيه . ونتيجه لهذا فان اى شخص فى تنظيم اجتماعى يستطيع ان يرى بسهوله وضع الآخرين فى التنظيم بالنسبه لوضعه الخاصه ويستطيع ان يرى اولئك الذين يتفوق هو عليهم اجتماعيا . واى تغيير او اضطراب يطرأ على هذه الشعارات الاجتماعيه جديرة ان يخلق مشاكل ادبيه واخلاقيه خطيره . فاستبدال المكتب الكبير بمكتب آخر صغير ، او اسناد عمل مساعد ميكانيكى الى الميكانيكى نفسه ، او اغفال منح من رقى حديثا الى درجه اعلى شعارات هذه الدرجه الاعلى ، كل هذه اشياء تؤدى الى اضطرابات خطيره .

ولنعد الى تنظيمنا الشكلى ، نجد ان العلاقه بين كل فرد ورئيسه هى من اهم العناصر فى التركيب . هذه الروابط بين الفرد والرئيس تكون سلاسل تمتد من الرجل الموجود فى قمه التنظيم الى كل فرد فى القاعده وهى اتجاهات السلطه التى بمقتضاها يمارس الرئيس الاعلى سلطته . وفى هذه الاتجاهات من اعلى الى اسفل تتحرك عاده انماط الاتصال المختلفه مثل الاوامر والتوجيهات والاستجوابات وغير ذلك ، وتسير فى نفس الخطوط ولكن من اسفل الى اعلى البلاغات والاجابات[(١)] .

هذه العلاقه بين الفرد والرئيس لها مميزات خاصه على جانب كبير من الاهميه . اولا : ينتظر التابع من رئيسه ان يرشده الى الطريق الذى عليه ان يوجه نشاطه اليه وينتظر منه ان يمنحه السلطه ليعمل كما ينتظر منه الموافقه او عدم الموافقه على ما يقوم به من اعمال . هو يتوقع من رئيسه ان يخبره عن طبيعه العمل الذى عليه ان يقوم به وما ينتظر منه ان يؤديه ، كما يتوقع منه ان يحكم على طريقه ادائه لذلك العمل ، ومن الامور النادره ان يستطيع التابع بنفسه تحديد طبيعه عمله والمضى فيه دون ان يشعر بحاجته الى ادراك رئيسه لما يقوم به من عمل

(١) انظر: Ibid., p. 10.

والاطمئنان الى موافقته الى ذلك العمل •

واكثر من ذلك نجد ان فرص التقدم فى العمل تتوقف الى حد كبير على علاقه الرئيس بمرؤسيه • فهو الشخص الذى يثيب ويعاقب • هــو الذى يقرر من يستحق الترقيه الى عمل افضل او من يستحق علاوه علـى مرتبته اوغير ذلك من المكافآت •

ونتيجه لهذا نجد الشعور بالقلق • الى حد كبير • يشـــوب العلاقه بين الرئيس والمرؤس • والى حد يثير الدهشه نجد ان الافراد فى كل مستوى يركزون انتباههم على رئيسهم • وهم دائما منهمــــون بالتساؤل عن " ماذا يكون حكمه على " ؟ كيف امضى فى عمل ؟ ماذا ينتظر الرئيس منى ؟ • هم يقظون دائما كى يستكشفوا رغبات الرئيـــس ويتجنبوا رقابته ويكتسبوا ثناءه • وغالبا مايكونوا مرهفى الحس يشعـــرون بطبيعه مزاج الرئيس وحالته ويبحثون دائما عن المعنى الخفى وراء كـــل كلمه من كلماته او اى اشاره من اشارته • فاذا كان متجهما متحفظا فهل يعنى هذا انه غير راضى ؟ واذا اكثر من توجيه الاسئله بخصوص تصرف ما • فهل يعنى هذا انه لايوافق عليه ؟ ـ هذا الاهتمام الشديـــد بالرئيس يؤدى الى نتيجه حتميه وهى ان كل فرد ينظر الى اعلى متتبعــا اتجاه السلطه • فالانتباه موجه ناحيه اولئك الذين يعلون مكانه اكثــر مما هو موجه الى الذين يقلون مكانه • وينتبه كل فرد الى تصرفـــات واتجاهات وتوقعات من يفوقه مركزا اكثر من انتباهه الى تصرفـــات واتجاهات وتوقعات اتباعه • وكثيرا مايستلفت كل فرد يقظا يفكر باهتمـام فيما قد يكون حكم رؤسائه عليه • بينما لايفكر فيما قد يكون عليه شعـــور اتباعه نحوه سوى تفكيرا عابرا • ولذلك فلا مفر من ان يتعرض كل فـــرد للشعور بالعزله عن رؤسائه وبان الرئيس ليس لديه من الوقت والاهتمـام الا القليل كى يمنحه اياه •

واكثر من ذلك • تواجه اولئك الذين يوجدون فى مراكـــز الاداره والرقابه والهيئه التنفيذيه • مشكله عمثالجهاز التابع لهم ا... رؤسيهم

فى العمل على اتقان عملهم ، وهكذا يشعرون ان نجاحهم هم انفسهم انما يقع تحت رحمه اتباعهم وانهم فى معظم الاحيان يتحملون اللوم والتأنيب فى حاله فشل هؤلاء المرؤسين .

ونتيجه لهذا يتجه الرؤساء الى وضع نفسهم دائما فى موضع النقاد وهم دائما يكشفون الاخطاء فى مقدره اتباعهم على العمل وطريقتهم فى الاداء . ويشعر رئيس القسم بانعقاد ر على ان يكون ملاحظ عمال ممتاز ، ويريد من ملاحظ العمال التابع له ان يقوم باداء عمله على الوجه الذى يرتضيه هو نفسه ، ويشعر المراقب بنفس الشعور اتجاه رئيس القسم ، وهكذا يتكرر الوضع على طول اتجاه السلطه .

والآن ، فان هذا الجهاز المعقد الذى نسميه " المصنع " يحتاج الى درجه كبيره من التنسيق بين اجزائه المختلفه اذا كان عليه ان يسير فى عمله بطريقه هادئه منتجه . ويتوقف التنسيق الصحيح على الاتصال بين الافراد الى حد كبير بين جميع المستويات وبين القطاعات المختلفه ، ومن النادر ان يقوم قسم من الاقسام بعمله بكفاءه اذا كان معزولا وغير متماسك مع بقيه اجزاء التنظيم (١) .

على ان عمليات الاتصال الرأسى فى التركيب تعتبر من الامور بالغه الاهميه . فالاداره العليا هى الى حد كبير مركز السلطه ، وهى دائما على اتصال هابط الاتجاه ببقيه اجزاء التركيب . وفى نفس الوقت هناك تيار دائم من المعلومات يتخذ طريقه صاعدا الى الاداره العليا ، ويمثل اتجاه السلطه طريقا من اهم الطرق يتدفق فيه هذا التيار ، فعلى طول هذا الطريق من اعلى الى اسفل تنتقل الاوامر خطوه فخطوه ، وغالبا ماتكون عاقه مركزه فى اول الامر ، ثم تفسر وتوضح فى صوره اوامر تفصيليه يمكن تطبيقها فى كل تنظيم .

وهكذا نجد انها بيد أمن القمه كتوجيه عام يتحول فى النهايه الى امر نوعى مفصل للافراد الموجودين فى القاعده . وبنفس الطريقه نجد أن

(١) انظر: Ibid., p. 12.

المعلومات تبدأ من قاعدة التنظيم كمجموعه من المعلومات النوعيه المفصله ، ثم تنتظم وتتركز فى كل خطوه تخطوها الى اعلى حتى تصل الى القمه فى صوره قائمه بسيطه من الارقام او تقرير يقدم للرئيس التنفيذى . ونظرا لطبيعه العلاقات بين الفرد والرئيس ، تثير هذه الحركه عبر اتجاه السلطه صعودا وهبوطا مشاكل خاصه . ففى حالات كثيره تتجه لتركيز الانتباه حول رغبات الرئيس يخضع الافراد لاوامر الرئيس خضوعا تاما ، او يحيطوا فهم ما قد يوجه لهم من ملاحظات عابره او ما لها من قليله الاهميه فقد يسأل الرئيس الاعلى عن تحديد النفقات ، ويشعر [illegible] ويعتقد ان الرئيس انما يشير بسؤاله هذا الى انه يرى ان هذه النفقات باهظه ، ويفاجأ الجميع بضغط ابواب الصرف .

وعلى هذا النحو ايضا تتأثر العلاقات فى الاتجاه الصاعد ، فمساعد الرئيس [illegible] ان يكتشف رغبات الرئيس ويريد معرفته ، بينما يروع بنقل الاخبار الساره ويحجم عن نقل غير الساره منها . ويعمد الى صقل الاخبار غير الساره وتحريفها عند نقلها حتى يخفف من وقعها أو يبرر موقفه ويبعد عن نفسه الشبهات فيما يبدو فشلا له . وهو متيقظ دائما لحالات رئيسه المزاجيه بتحين الوقت المناسب لتقديم التماس يطلب ما أو ابداء فكره جديده .

وهكذا نرى فى هذا الاتجاه ممرا للاتصال يعمل على طريق بجهود تبدأ وتتوقف بغير نظام ، وهذا كفيل بتغيير او تضليل ما يمر عبرها ، وقد يؤدى الى توقف الحركه تماما ، ونتيجه لهذا نجد ان الرجل المتربع فى القمه معرض لان يكون معزولا تماما عن القاعده ، ليس لديه سوى صوره متحيزه منقحه لما يحدث ، وفى نفس الوقت يشعر بقيه الافراد بهذه العزله وبانهم لا سبيل لهم الى اختراقها .

هذه الصوره التى تمثل تنظيم المصنع تبدو غايه فى التعقيد حتى لو صورت على شكل احصائيه ، ولكن الصناعه الامريكيه لا تبقى ثابته ، فهناك دائما قوى تسعى للتغيير تعمل سواء داخل تنظيم [illegible] أو

خارجه . ومن الاشياء التى نلاحظها ان التغير التدريجى يتبع التغيير فى الافراد الذين يكونون التنظيم ، افراد جدد ينضمون الى التنظيم بينما يتركه آخرون . والجميع يكبرون ويكتسبون خبرات ومهارات وتتغير تدريجيا العلاقات غير الرسميه بين الافراد . كل هذا يعمل على خلق تغير تدريجى فى التنظيم باكمله . وفى نفس الوقت تتغير البيئه الخارجيه ، فالتقدم الفنى الآلى (التكنولوجى) يجعل المواد والعمليات الحديثه فى متناول اليد .

علاوه على هذا فان ثمه تطورات تطرأ على النظام الاقتصادى ، فهناك تطورات قانونيه ، وتطوير التنظيم لكى يلائم هذه القوى الخارجيه ينتج عنه تغير داخلى فى التنظيم .

وهناك صراع الافراد والتنظيمات ، من اجل التطور وكسب امتيازات جديده . نرى المهندس يسعى لكى يزيد من سلطته وحريته فى التصرف مع الملاحظ العمال فى المصنع . ونرى اداره التشغيل تقاوم محاولات الافراد للتدخل فى تاجير العمال . ونرى المراقبين يعملون على الاكثار من حجم واهميه الهيئات التابعه لهم ، ونرى الميل العام نحو التوسع فى كل قطاع ونجد المدير فى القمه يعمل جاهدا ليخضع كل هذه القوى لسلطته كى يحفظ التوازن بينها .

ولكن هذه القوى التى تعمل على التغيير ، لا تتجه فى طريقها بدون معارضه . فكل تغير معرض لان تعترضه صعوبات واعتراضات شتى او يتأخر تنفيذه بما يواجهه من معارضه فى جهاز المصنع . ويلاحظ كل من له خبره بشئون المنظمات ان لها خاصيه معينه ، وادق وصف لها انها حاله من التوازن . وهناك ميل لمقاومه التغيير والاستمرار فى اداء الاعمال بنفس الطريقه التى كانت تؤدى بها دائما ، وفى هذا يكون شان المصنع شأن القائد الحى الذى يعمل على الاحتفاظ بحاله من التوازن فى جهازه ويوحد قواه من اجل استرجاع حالته الاصليه اذا ما اعتراه اى اضطراب والتنظيم الاجتماعى فى مقاومته للتغير يشبه الى حد كبير الجسم الانسانى فى حالته

التئام الجروح ومقاومه عدوى الامراض. وهكذا نرى افرادا او جماعات تعمل على حمايه نفسها من التغير اوعلى انقاص معدل السرعه فى التغير او الاقلال من آثار التغير الى ادنى حد . وهذه الخاصيه تعبر عن نفسها كما فى احجام الفرد عن الانتقال من قسم الى قسم آخر . وفى نقد الآله او فى محاوله تاخير الاخذ بالوسائل الحديثه .

ونرى ايضا فى نظام المراكز الاجتماعيه ميل الى التوازن حيث ينظر كل فرد الى مكانه بالنسبه للآخرين . واى اضطراب يحتوى هذا الوضع يثير كثيرا من الاضطرابات .

وهناك انماط خاصه من التغير ، يبدو انها لابد وان تقابل دائما بالمقاومه . ومن الممكن تصنيفها مبدئيا فى ثلاث مجموعات مترابطه (١) :

اولا : هناك التغيرات التى تهدد بالانتقاص من مركز او هيبه المجموعه او الفرد . وهكذا نرى مقاومه اجماعيه لاى محاوله لنقل موظفى المكاتب الى اى عمل آخر فى المصنع يقل مركزا عن عملهم الاول ، فمثل هذا النقل يهدد رغبتهم فى الظهور بمظهر المجموعه ذات المركز الرفيع ، وهم يخافون ان تقترن اسماءهم بهذا النقل باسماء عمال المصنع وهم يشغلون ادنى المراكز فيه . وكذلك نجد ان الحاق النساء او الزنوج باى عمل يتطلب مهاره لانه يقلل بكثير من المعارضه ، فالميكانيكيون يعتبرون ان ارغامهم على قبول هذه الكائنات التى تقل عنهم شأنا على ان يكونوا منافسين لهم فى عملهم شئ ينقص من هيبه العمل ذاته وكرامته .

ثم يلى ذلك التغيرات التى تقلل من السلطه وتضيق مجال النفوذ والنشاط . فمثلا منح الهيئه المشرفه على شئون الافراد الحاق العمال بالعمل او فصلهم منه يقضى على جزء من سلطه ملاحظ العمال ويجعله يشعر بان اهميته قد قلت . ثم اننا نرى الاداره تثور على التنظيمات التى تقوم بين عمالها خوفا من ان تتدخل النقابه فى حريه هيئه الاداره فى ان تدبر العمل كيفما تشاء .

---

(١) انظر : Ibid., pp. 13-14.

واخيرا نرى التغيرات التى تعمل على القضاء على الروتين المعتاد فتغيير الطريقة التى تتم بها عمليات المحاسبة قد يقابل بنقد شديد فى اول الامر لان ذلك يعتبر تغييرا فى العمل ولان المجموعة تنظر اليـــه بطريقة سلبية فترى كل عيوبه ولاتثق فى مزاياه • وهكذا تواجه دائمـــا بموقف القائلين : "على هذا النحو سار العمل دائما" ـ الذى يتضمـن التمسك بالطرق المألوفه المعتادة والاحجام عن تجربة الجديـد (1) •

واذا مالاحظنا هذه النظم فى عملها ه رأينا اتجاهات معينـــة لها مغزى خاص • ومن اهمها الاتجاه الى التكتل فى قطاعات • فباتساع حجم المصنع يزداد التخصص ليس فقط فيمابين الافراد بل ايضا بـــين المنظمات • وتنشأ قطاعات منفصلة بعضها عن بعض تختص كل منها بامـر من امور الانتاج او المبيعات او الهندسة او الحسابات او ادارة الافراد وغير ذلك من اوجه النشاط • وكل من هذه القطاعات لها تركيبها الطبقى ولها اتجاه السلطة الخاص بها •

ويؤدى هذا الوضع فى نفس الوقت الى تقسيم التركيب الكلى للمصنع الى قطاعات رأسية يتحتم تكاملها جميعا فى كل متعاون • ولكى يـؤدى هؤلاء الاخصائيون واجبهم على الوجه الاكمل • يبتكر الكثيرون منهـــم افكارا جديدة او يتصلون الى وسائل حديثة فى العمل تؤثر فى مختلـف قطاعات العمل • فمن المتوقع ان يستحدث المهندس طرقا اصلح للعمل فى المصنع • وتعمل ادارة الافراد على تطوير مناهج المراقبة والتوظيـــف ويعمل قسم المبيعات على انواع المنتجات التى يستطيع تسويقها وهكذا •

ومع ذلك وفى نفس الوقت يعمل كل قسم على حماية نفسه من طغيان رغبات الاقسام الاخرى • وتميل كل مجموعة الى ان تتمركز حول نفسها وان تناضل فى سبيل تحقيق رغباتها واهدافها • ويكون هذا الانشـــقاق والصراع فى كثير من الاحيان واضحا ومنتشرا حتى ليبدو ان كل تنظـيم يحيط نفسه بخندق يعزله عن باقى التنظيمات • وقد يكون الصراع فيمـا

---

1. Ibid., p. 14.

بين تنظيم وآخر ، او قد يتبع التنظيم الخطوط الافقية للانشقاق حتى يصبح كل مستوى فى حالة دفاع عن النفس ضد المستويات الاخرى ، فالعمال ضد الادارة وملاحظو العمال ضد رؤسائهم ، وموظفوا المكاتب او ذوو الياقات البيضاء ضد عمال المصنع .

ويظهر فى مثل هذه المواقف شعور بان ألد الاعداء لابد وان يكون داخل محيط العمل ، ولذلك يبذل المجهود الاعظم فى الصراع الداخلى .

ومن الامور البالغة الاهمية ايضا ، الميل الى تركيز السلطة ففى المكان الاول هناك نظم طبقية يكون مركز السلطة والتوجيه فيها فى القمة تجد الشخص المتربع فى القمة ، او الرئيس الاعلى ، يحاول ان يشكل ويوجه التنظيم ليبنى المنظمة على النمط الذى يبغيه ويختار النوع الخاص من الافراد ليضعهم فى الاماكن المناسبة لهم فى التنظيم . وبينما قد توجد قيود وتحديدات متعددة الانواع ، الا انه على الرغم من ذلك يبدو ان هذا الرئيس الاعلى هو الشخص الذى يستطيع ان يفرض ارادته بطريقة فعالة على التنظيم . ويتبع هذا شعور قوى بتحقيق الذات نلاحظة بوضوح ، فهو يشعر بالملكية ويفكر فى الشركة على انها شركته الخاصة وان نجاحها يعتبر نجاحا خاصا له وفشلها فشلا له .

فاذا سرنا فى اتجاه السلطة من اعلى الى اسفل وجدنا مراكز سلطة اقل شأنا من السلطة العليا يحتلها المراقبون والتنفيذيون الذين يفرضون اراءهم وارادتهم على بقية افراد التنظيم الذين هم دونهم شأنا ، ونرى ان كل مستوى يثق فى قدرته على اتخاذ قرارات افضل مما قد يتخذ فى المستوى الاقل منه ، وغالبا مايخشى الاعتماد على احكام التابعين له وفى الحالات التى يبلغ فيها هذا الاتجاه غايته نراه يؤدى الى منظمات يظهر فيها الحكم الفردى بطريقة واضحة حيث يمارس كل مستوى سلطة تكاد تكون ديكتاتورية على المستويات التى تكون دونه شأنا . وفى مثل هذه المنظمات كثيرا ماتسمع بالفكرة القائلة بان الموظف الصالح يجب ان

يكون كالجندى الصالح ، وانه سواء كان تابعا للادارة التنفيذية ،أو كان ملاحظا للعمال أو كان عاملا ، فعلية ان يتقبل قرارات واوامر روءسائه وينفذها بلا تساؤل ولاتردد .

وتتضمن مثل هذه النظرة الاعتراف بان احكام الروءساء وقراراتهم هى دائما ابدا معصومة من الخطأ ، وتفترض ان الرئيس الاعلى لديه معلومات كاملة وافية ، وانه من الممكن ان يوثق به ثقة تامة فى اداء اى عمل على الوجه الاكمل . وبالطبع لاتوجد منظمة تمثل هذا الوصف تمثيلا تاما . فقليل جدا من المروءسين لديهم مثل هذه الثقة العمياء فى روءسائهم كما ان قليلا جدا من الروءساء لديهم هذه الثقة الزائدة عن الحد فى انفسهم . وعلى ان هذا الميل الى تمركزالسلطة فى المنظمة موجود فعلا وكلما طغى النظام الدكتاتورى فى المنظمة تمركزت القوى الصغرى فيها .

ولهذه النظم تأثير واحد عام على افرادها . فهى تجبر الفرد على ان يتلاءم مع النظام ، ولاتترك فرصة لمحاولة جعل النظام يلائم الفرد . وكلما كان النظام استبداديا مطلقا كلما ازدادت صلابة الاطار الذى يتعين على الفرد ان يكيف نفسه فى نطاقة . وهكذا تعمل هذه النظم على قتل ملكه الابتكار الشخصى ، فالمكافآت لابد وان تكون من نصيب الفرد الذى يقدم لرئيسة مايريد ، والفرد الذى يوءثر ان يظل فى الجانب الاسلم عليه الايتدخل فى اى عمل ولايطل برأسة خارج نطاقة الضيق . وينحصر التفكير فى النظم الاقل صرامة فى وضع المروءسين فى الاماكن المناسبة والشخص الذى يدفعة روءساوءه فى عملة ويساعدون يصبح ماهرا بدورة فى دفع مروءسية ومساعدتهم . ومع ذلك فنحن نسمع فى نفس الوقت الشكوى الدائمة فى كل مستوى من انعدام القدرة على الابتكار فى المستويات الاقل شأنا . فالرئيس المعروف بسلطته الاستبدادية هو الرئيس الذى لايجروء مروءسية على مناقشة قراراته واحكامه . ويقرر انه لايستطيع ان يعتزل العمل لانه لايستطيع ان يجد من هو اهل لان يخلفه فى عمله ، قادر على ملء الفراغ الذى يتركه ،

ويشكو من انعدام الحماس فى العمل والرغبة فى الخلق والابتكار فى الجيل الجديد(١) .

كما ان ملاحظ العمال الذى يبدى نقده دائما لكل شىء يدفع بعمالة المهره الى ابداء التذمر قائلين انهم لن يتحملوا اية مسئولية وانهم سيرجعون الى ملاحظتهم حتى فى ابسط التفاصيل التى تعرض عليهم . بينما يضجر الرؤساء بالشكوى من انهيار الرغبة فى الابتكار والابداع . ونراهم يخلقون جوا اجتماعيا كفيل بان يقضى على كل رغبة فى الابتكار او الابداع فتتلاشى تدريجيا حتى تموت .

ومتزايد هذه التنظيمات فى الحجم والتعقيد نرى ان هناك تزايدا فى الضغط على المستوى السفلى فيها وقيودا اكثر فاكثر على حريتها فى التصرف واتخاذ القرارات ونرى فى كثير من الاحيان مستوى للتغير سريع للغاية . ونتيجة لهذا يختل توازن العلاقات التى كانت سائدة عندما كانت النظم اكثر بساطة وكانت المسافة بين القمة والقاعدة اقل طولا . وترتب على هذه الحالة ظهور القلق المتزايد والتوتر وصاحب ذلك نمو اتحادات الصناعات بسرعة فائقة .

وبتطبيق نظرية التوازن يمكننا ان نقول انه بينما ادت بعض التطورات الى اضطراب فى التوازن السابق للعلاقات . ظهرت انماط حديثة عن التركيب وانواع من النشاط حتى الوصول الى توازن جديد .

وهكذا كلما ازداد شعور العمال بانهم يخضعون لرحمة نظام كبير غير شخصى او لادارة صارمة يزداد استبدادها تحالفوا لتكوين جماعة جديدة هى الاتحاد العمالى وقد امكنهم عن طريق هذا الاتحاد ان يبدأوا فى توجيه سلوكهم فى الاتجاه المضاد اى نحو المراقبين والادارة . كما امكنهم ان يحموا انفسهم من الميل الى الاستبداد بالسلطة كالكائن فى قمة التنظيم . او حتى ان يدفعوا عن انفسهم ضد

---

(١) انظر : Ibid., p. 15.

التغير المفرط فى السرعة (١) .

وفى نشأة الاتحادات بين ملاحظى العمال ، مثال واضح لظهور التركيبات الميكانيكية الحديثة التى تعمل على اعادة التوازن فى التنظيم فهنا نجد جماعة ترتبط شخصيتها بالادارة منذ زمن بعيد ليس فقط لان الادارة العليا اعتبرت هذه الطبقة الاولى من المشرفين ممثلين للادارة وضباطا غير رسميين للصناعة . ولكن ايضا لان ملاحظى العمال كانوا يميلون الى اعتبار انفسهم جزءا من الادارة ويشعرون بانهم منفصلين عن العمال . وقد استطاع ملاحظ العمال فى التنظيمات الصغيرة ان يوجد التوازن فى علاقاته مع العمال ومع الادارة . وكانت لديه الحرية فى التفاعل مع الادارة العليا ، وفى كثير من الاحيان كان روءساوه من امثاله من الافراد الذين شقوا طريقهم من القاعدة .

وبازدياد حجم التنظيمات ، على اية حال ، ازداد انعزال ملاحظ العمال شيئا فشيئا عن القمة ، وفى كثير من المصانع اصبح الروءساء الان من المهندسين والفنيين الذين غالبا مايختارون من خارج التنظيم . وكثيرا مايشعر الملاحظ بان سبل التقدم التى كانت مفتوحة امامه قديما قد اغلقت فى وجهه . وهكذا يزداد شيئا فشيئا شعوره بانه مجرد ترس صغير فى آلة كبيرة وانه فى الحقيقة ليس جزءا من الادارة ، وانما هو لايعدو ان يكون اداه تستعمل على النحو الذى تراه الادارة مناسبا . ولقد كان من الممكن لملاحظ العمال ان يتكيف مع هذا الوضع لولا هذين الامرين :

(أولا) معدل التغير الذى يلقى دائما الجديد من الواجبات على كاهله .

(ثانيا) ان مختلف الاخصائيين يقدمون دائما طرقا حديثة للعمل ويضعون مستويات حديثة لاداء الاعمال ويجدون من حرية

(١) انظر : Ibid., p. 17.

ملاحظ العمال فى التصرف واتخاذ القرارات . وهكذا يستحيل عليه ان يرسم للعمل مجرى ثابت يسير فيه حتى يوفر على نفسه عناء القلق والتفكير كما يتعذر عليه ان يتكيف مع الموقف ويتحمله فى سلام ، بل عليه ان يقوم دائما بمحاولات جديدة .

واخيرا ، يواجه ملاحظ العمال القوة المتزايدة للنقابات . فكلما ازدادت قوة هذه النقابات كما حدث بدورها من حريته فى العمل حتى لم يعد قادرا على التصرف بطريقته المألوفة . بل علية ان يكون حذرا كى لايتعارض مع مرؤسيه على ان اقسى مافى الامر ، او مايعد غالبا الجرعة المره هى (حقيقة) ان للعمال عن طريق النقابات كلمة مسموعة ، بينما يتجاهل الجميع ملاحظ العمال وهو جزء من الادارة . وهكذا ينحصر ملاحظ العمال بين مختلف الضغوط من اعلى ومن اسفل .

ويصبح وضع ملاحظ العمال ، نتيجة لكل هذه العوامل ، غير محتمل اطلاقا وهو لايجد لنفسه مخرجا الا ان ينظم لنفسه تنظيما يحميه ، وهكذا نرى نشأة تركيب آخر يعمل على تخفيف الضغوط المختلفة التى تقع على كاهل جماعة المراقبين وتجعلها قادرة على الاشراف على بقية التنظيم . وهكذا يتحرك التنظيم نحو حالة جديدة من التوازن . واخيرا وبعد فترة من التذبذب قد يصل التنظيم الى توازن بين مختلف قواه .

واذا طبقنا هذه الطريقة التحليلية فى معالجة مختلف مواقف العمل ، نجد انها اداة قوية لفهم الصراع ومرشدا الى مقاييس الاصلاح فاذا نظرنا الى حالة من حالات التصدع او انعدام التعاون او الى مثال من امثلة العمليات الناجحة ، على انها تعبير عن شخصيات فردية ، نجد انه من المستحيل ان تتنبأ بسلوك او تتوقع مشكلة الا على اساس معرفة تفصيلية لكل فرد تتضمنة الحالة . ومع ذلك فانه بتحليل مثل هذه الظاهرة الى اجزاء التركيب الخاص بالعلاقات المتضمنة ، يمكن اكتشاف الحالات ، التى سوف تثير القلاقل والاضطرابات او حتى التنبوء بالجماعات ذاتها والافراد الذين سيشملهم التأثير .

وبتتبع مثل هذا السبيل يمكن انشاء علم العلاقات الانسانية (١) .

(١) انظر : Ibid., p. 20.

الفصل الخامس

العلاقات الانسانية فى الصناعة

١) دستور العلاقات الانسانية فى الصناعة (عرض لاراء ميللر وفورم)
٢) مسوح الحالة المعنوية ووظائفها (رأى براون) •
٣) عرض لاراء ونظريات شروشرود ودافيد موروجاردنر •
٤) نتائج بحث جيمس د ورثى وتوصيات وليم فوت وايت •
٥) سياسة العلاقات الصناعية والتوظف •

الفصل الخامس

العلاقات الانسانية فى الصناعة

ثمة علاقة وثيقة تربط العلاقات الانسانية فى الصناعة بعلم الاجتماع ، حتى انه يمكن القول بأن دراسة العلاقات الانسانية فى الصناعة يعتبر المحور الرئيسى فى دراسات علم الاجتماع الصناعى • فمن الضرورى ان ننظر الى الصناعة ـ نحن رجال الاجتماع ـ فى اطار نظرى اعمق ، وان يكون اتجاهنا الاساسى هو ملاحظة لطاقاتها الانتاجية فحسب • ولكن تأثيرها الاجتماعى على المتصلين بها ايضا ، هل تجعل منهم اعضاء اصلح للمجتمع ام لا ؟ فزيادة الكفاية التى تأتى على حساب الصحة والسعادة ليست كسبا ، كما انها ليست من الانسانية فى شئ ، لانه لم يعد من الصعب ان نستنتج بداهة ان اى شئ يضير الاخرين سوف يضير المجتمع وسوف يعود علينا نحن بالضرر اخيرا •

وانا لنجد فى نفس الوقت ان كل مابذل من اجل الفرد فى بعض الشركات الصناعية ليس اكثر من منحة رفاهية محدودة للغاية ، بدلا من بذل اية محاولة لدراسة مايحتاجه فعلا ككائن انسانى • ودراسة ما يجعله يؤدى عملا اكثر او لاينقص من عمله من وجهة نظر الكفاية الانتاجية الصناعية •

وقد وضع الاستاذان ميللر وفورم دستورا للعلاقات الانسانية فى الصناعية ، وقد ضمناه النقاط الثمان الاتية[1] :

١ ـ ان العمل نشاط جمعى Group Activity .

---

(١) انظر : D. Miller and W.H. Form, Industrial Sociology, New York, Harper and Browthers, 1951, p. 72.

٢ — تتركز حياة الراشد الاجتماعية حول نشاط العمل وتتشكل وفقاله .

٣ — الحاجة الى الشهرة والامن والشعور بالانتماء اكثر اهمية فى تحديد روح العمال المعنوية وانتاجهم من الظروف الفيزيقية التى يعملون فيها .

٤ — لاتكون الشكوى بالضرورة تقريرا موضوعيا للحقائق فهى فى الغالب عرض Symptom يفصح عن اضطراب فى مكانة الفرد .

٥ — العامل شخص تتحكم فى اتجاهاته وفائدته المطالب الاجتماعية التى تأتى من داخل الشركة التى يعمل بها وخارجها .

٦ — تمارس الجماعات غير الرسمية (التلقائية) داخل العمل ضبطا اجتماعياً قوياً على عادات العمل واتجاهات العامل الفرد .

٧ — التغير من مجتمع ثابت الى مجتمع متكيف ، يميل دائما الى الاضرار بالتنظيم الاجتماعى لشركة العمل والصناعة عموما .

٨ — لايحدث تماسك الجماعة عرضيا ، بل لابد ان توضع له الخطط ، واذا ماتحقق تماسك الجماعة فان علاقات العمل داخل شركة العمل قد تصل الى درجة من التماسك تقاوم الاثار الهادمة للمجتمع التكيفى .

وهذا الدستور يوضح ان للمصنع بجانب وظيفته الاقتصادية التى تنحصر فى انتاج السلع ، وظيفة اخرى هامة وهى اجتماعية تنحصر فى اشاعة الارتياح بين من يعملون تحت سقفه .

وان من الاهمية بمكان ان يتحقق المديرين ان جماعة العمل غير رسمية هى المصدر الاساسى للضبط الاجتماعى Social Control وان عليه ان يحاول القيام بعملية ضبط مشروعة عن طريق مثل هذه الجماعات ، وان عليه كذلك ان يتجنب تفتيتها ، فان الاعتقاد الشائع

لدى الادارة بان مثل هذه الجماعات تخريبية بطبعها وانها تتصرف دائما وفق "سيكولوجية الدهماء"(١) اعتقاد يقوم على فهم خاطئ وخطير ، وهو ان اى فرد او جماعة تختلف آراؤها عن آراء الادارة لابد وان تكون خاطئة . فالاضطراب العادى مثلا لايقوم على سيكولوجية الدهماء أو "روح معنوية سيئة" بل انه على العكس من ذلك تخطيط يرسم عادة فى عناية ولايمكن ان يكتب له التوفيق الا اذا كان قائما على روح معنوية عالية جدا . والسبب الذى يجعل المدير ان يعتقد أن روح معنوية عالية جدا . والسبب الذى يجعل المدير ان يعتقد ان روح الضرب المعنوية سيئة هو ان الاضراب لايلتقى مع مصالح الادارة ، ولكن كم يكون راضيا هذا المدير اذا ما استنفذ العمال نفس الطاقة والحماس فى تحقيق اهداف الصناعة .

وفى البلاد التى تؤمن بمبدأ الديمقراطية الصناعية تعد مقاييس ومسوح الحالة المعنوية يجب عنها العمال وتفيد مسوح الحالة المعنوية Moral Surveys فى ثلاث وظائف على الاقل فى الميدان الصناعى (٢)

أولا : تعتبر وسائل لكشف المصادر الخاصة للاضطراب Irritation بين المستخدمين فى مرحلة مبكرة . وغالبا ماترتبط هذه بامور من المستطاع اصلاحها بسهولة متى عرفت ، وعلى هذا قد نتجنب الاضطراب المقبل الوقوع .

ثانيا : كذلك مجرد حقيقة ، ان التعبير عن الاراء والاستنكارات بهذه الطريقة يعمل كصمام امن Safety Valve .

ثالثا : قد يستفاد من الاراء التى يكشف عنها المسح حينما تعد الادارة سياستها وحينما تقام التغييرات وفى تدريب الرؤساء ، وتنفق كثير من المصانع - مثلا - الاف الجنيهات على "مسرات" لا يرغب فيها المستخدمون ولايحتاجونها ، فى حين انها تتجاهل

---

(١) انظر : J.A.C. Brown, The Social Psychology of Industry, 1958, p. 83.

1. Ibid., pp. 172-173.

امورا بسيطة تماما تتكلف القليل • وحينما لايظهر العمال الاقليلا من الحماس للمسرات الجديدة وغير المرغوب فيها ، شعرت الادارة بالغم وشكت بمرارة من جمود مستخدميها •

وبالنظر الى ظروف العمل ، فقد افترض ان تحسين ظروف العمل سيتسبب فى تخفيف بغض العامل الطبيعى له الى حد ما بالاضافة الى ذلك فسيحفظه فى صحة فيزيقية طبيعية ، وبالتالى سيحقق كفاية اكبر بالمعنى الميكانيكى •

يقول (بربى • ب جاردنر) — " اننا نجتاز اليوم فترة من أدق الفترات فى تاريخ الانسان • ولقد رأينا تطورا علميا وفنيا يتزايد وقع سرعته بانتظام ، وفتحنا الابواب لمعرفة واسعة المدى حتى ليتعذر على احد ان يتنبأ بنهايتها • ويخشى العلماء انفسهم تلك القوى التى يقبضون عليها بايديهم • ولقد احيلت هذه المعرفة الى الات وقدرة على الانتاج الى مهارات ومعرفة للكيف ، والحاجة والخوف • واصبحت لدينا القدرة على بناء نظام اجتماعى يتيح لنا جميعا الفرصة للحياة ولتحقيق قدرتنا وآمالنا ، نظام لايحكم على احد منا فيه بحياة الجوع والفقر والمرض والصراع لمجرد البقاء • ومع ان هذه القدرات اصبحت فى ايدينا ، الا اننا لم نصل بعد الى هذه الاهداف • فبينما تتقدم الوسائل الفنية فى تيار وتدفق لايقاوم من المعرفة • يتخلف ركب تقدمنا عن حياة افضل "(١)

وفى الثلاثينات واجتنا مأساة تعطل المصانع وتبديد المأكولات بينما كان الملايين يعانون الحرمان • ولم تصد الى حد الانتفاع التام بقوانا الانتاجية الا عن طريق الانتاج للخراب والدمار • ومن الواضح اننا فى سعينا لبناء الات انتاجية قد اخفقنا فى تطوير التنظيم الاجتماعى بحيث نتمكن من الانتفاع بهذه الالات فى خلق حياة افضل • وباتساع المجتمع الصناعى نرى اضمحلالا فى قدرتنا على العيش والعمل معا فى انسجام • ونرى صناعات تفشل بسبب النزاع بين صفوف هيئة ادارة العمل

---

(١) انظر : W.F. Whyte, op. cit., Chap. I.

وصفوف العمال التى تواجه كل منها الاخرى . نرى جماعات جديدة موظفى المكاتب والمهندسين وروساء العمال ينظمون صفوفهم لحماية انفسهم ، نرى الجماعات التى كان من الواجب ان تولف وحدات متكاملة متعاونة تنشق الى احزاب متحاربة . نرى بوضوح تام انه بينما تقوى الادارة على تنظيم الالات والعمليات فى نظم انتاجية متكاملة ذات كفاية ينقصها ان تتعلم الكثير بشأن تكوين التنظيمات الانسانية الفعالة .

ومع ذلك ، فنحن نرى انه على الرغم من الصراع القائم فهناك ثمة دلائل تبشر بامكان الوصول الى الانسجام والتعاون سواء فى نطاق الصناعة او فيما بين الامم ، وهناك ادلة كثيرة على امكان الوصول الى تحقيق الاهداف وفهم العمليات الاجتماعية التى ستمكننا من تكوين تنظيمات انسانية فعالة .

ويزداد لنا ايضاحا يتقدم الكشف عن هذه المشكلات ، اننا اذا اردنا ان ندعم المجتمع الصناعى فعلينا ان ندرك اوجهه الانسانية فضلا عن اوجهه الفنية . علينا ان نفهم عالم المصنع حيث يمضى الملايين حياتهم وعلينا ان ندرك كيف يتصل هذا العالم بالمجموعة الكبيرة المحيطة به . ومن هذا كله نستخلص النظريات والفروض واساليب التفكير التى ستعيننا على تكوين تنظيمات متعارضة فعالة [1] .

ولقد قمنا — وفى اذهاننا هذه المشاكل — بتأسيس لجنة العلاقات الانسانية فى الصناعة التابعة لجامعة شيكاغو [2] . ولقد امضينا اكثر من ثلاث سنوات فى دراسة المشكلات الاساسية للتنظيم الاجتماعى للصناعة ولمجتمعنا الصناعى .

ولقد تمكن رجال البحث التابعين لنا من ملاحظة كثير من المواقف المتنوعة ، بل والاشتراك فيها عن طريق التعاون مع عدد كبير

---

(١) انظر : W.F. White, op. cit., Chap. I.

(٢) انظر : Ibid., Chap. I.

من الشركات واتحادات العمال . ولقد سبروا تفاصيل تركيب وظائف جماعات العمل ، ولاحظوا عمليات اعادة التكيف التى تتبع التغيرات التى تطرأ على النظام . واختبروا العلاقة بين الروح المعنوى والتعاون بين مشكلة التنظيم ، ودرسوا تكامل العمال فى اسرهم وفى جيرتهم وانماطهم من حيث التوافق الاجتماعى العام .

ونستخلص شيئا فشيئا من كل هذه الدراسة ، وهذا البحث فهما ادق لتلك المشكلات ومجموعة من النظريات الاكثر فائدة للكشف عنها .

ونحن ننظر الى المجتمع والى اى قطاع من قطاعاتة سواء اكان ضاحية او مصنع او جماعة عمل على انه ذو تركيب اجتماعى يشمل العلاقات بين افرادة . وبينما ظهر بوضوح تلك الفروق الفردية التى نسميها الشخصية " فان الكثير من انماط السلوك سواء فى الفعل او الكلام أو التفكير هى التعبير عن مكان الفرد فى الجهاز الاجتماعى اكثر مما هى تعبير عن النمط الفريد لشخصية "(١) .

والاهتمام الاول — فى هذا البحث — موجه الى فهم التركيب الاجتماعى والطريقة التى بها يراقب ويشكل الفرد ، ومن اجل هذه الدراسة نعتمد اعتمادا شبه كلى على المقابلات الشخصية والملاحظة ويعنى هذا ان الباحثين عليهم ان يخرجوا فعلا الى المصانع والمنازل وهكذا يكون التحليل والفهم مستندا الى معرفة مباشرة للطريقة التى يسلك بها الافراد فعلا ويفكرون ويشعرون (٢) .

وفى هذه الايام تخرج اعتمادات العمل دون اى اشارة للعامل لان العامل الجيد فى هذه الايام ليس هو الرجل الذى يفكر ، بل الذى ينفذ التوجيهات والتعليمات التى تعطى له على ورقة العمل . وليس له

(١) انظر : Ibid., Chap. I.
(٢) انظر : Ibid., Chap. I.

كما يقول فريدمان ان يفهم اى شىء او يتساءل عن اى شىء آخر غير العمل طبعا . وكذلك التغيرات فى الادارة تتم دون معرفته . بل ربما يغيرون من عاداته ويفرقون رفاقه الذين يعمل معهم او يهددون مركزه الذى وصل اليه او يجعلون تدريبه لافائدة منه . وعليه ان يتقبل كل شىء والعامل كما يرى ثروشرود Thorsrud يظل دائما فى موقف متغير Heteronomous situation واعتماده على قرارات اصحاب العمل يزداد خطورة بعدم الاستقرار الذى يتعرض له نتيجة للتغيرات والتجديدات الفنية المستمرة (١) .

ويرى ثروشرود ان التنظيمات التى يقوم بها العمال للوقوف فى وجه اللوائح الرسمية تقوم بين الجماعات العمالية قيام مبدأ (كل يعمل لنفسه) Every man for himself . ومن بين المظاهر على هذه الروح يوجد الغياب الكثير او طرق الانتاج البطىء او العمل الارتجالى او اتخاذ وسائل الهروب المختلفة Scapegoates وخلاف العداء المنظم ضد الادارة او اى تفهم واع للموقف . فان نظام الانتاج نفسه يربى المعارضة والعداء كما تتقلص العضلات عند الشد (٢) .

ويرى (مور) W. Moore ان الجانب البشرى للعمل هو ظاهرة حقيقية يجب ان تؤخذ فى حيز الاعتبار من بادىء الامر . ولهذا فان يمكننا ان نجد حلا للمشاكل الفنية الا اذا قضينا على المشاكل البشرية (٣) . وهذا يؤدى بنا الى النقطة الثانية وهو الاهمية الاجتماعية للعمل The Social Significance of فان اتساع مجال العمل قد ادى الى سعة الهوه وبعد الشقة بين اصحاب الاعمال والعمال . بل وبين العمال انفسهم كذلك . ومصداق ذلك ان العلاقات فى المصنع اصبحت علاقات بين وظائف ومراحل فى العمل . فليس هناك علاقات

---

(١) انظر : UNESCO, International Social Science Bulletin, op. cit., p. 253, 1952.

(٢) انظر : Ibid., pp. 253 and 254.

(٣) انظر : Ibid., p. 254.

اجتماعية بين العمال واصحاب الاعمال ، بل وبين العمال انفسهم ايضا ، ولذلك فقد ادى ذلك الحال الى ان يفقد العامل اهميته الشخصيــــة والاجتماعية .

ولا شك ان ازدياد الوعى الصناعى والاخذ بسياسة التصنيـــع واحلال الالات محل الافراد جعل المؤسسات لاتألو جهدا فى سبيـــل تنظيم العمل بها والوصول الى هدفها الاساسى من وجودها وهو الانتاج بكثرة . وفى سبيل تحقيق هذا الهدف يقع على عاتق المنتج حل كثير من المشاكل الفنية المعقدة المتصلة بالنواحى الفنية والادارية والماليـــة والاقتصادية والاجتماعية . كما اصبح كل عامل من عمال المؤسسة بعد ان تطور عمله الى الاشراف على الاله بعد ان كان يقوم بعملها عنصرا مـــن العناصر التى تتيح تحقيق هذه الاهداف . كذلك اصبح مايصيب هـــذا العامل من اذى يصيب المؤسسة نفسها بالقدر الذى يعتمد فيه علـــى هذا العامل فى تنفيذ برنامج المؤسسة الانتاجى (١) .

ويعتبر تطبيق العلوم الاجتماعية على مشاكل الادارة والتنظيـــم والعلاقات الصناعية شىء جديد ومستحدث ، وللتأكد من ذلك فقـــد قامت مدرسة ادارة الاعمال التابعة لجامعة هارفارد ولجنة من جامعـــة شيكاغو بابحاث ضخمة على العلاقات الانسانية فى الصناعة ، وعلاوة علـــى ذلك ، فان قلة من الصناعات الكبرى كشركة وسترن الكتريك قد اعطـــت اهمية كبيرة للانتفاع بافكار العلوم الاجتماعية وما وصلت اليه البحـــوث الاجتماعية من نتائج (٢) . بل وفوق ذلك ، اننا لم نعر اية اهمية نسبيـــة للمعرفة التى يمكننا فهمها من خلال التحليل المنظم للعلاقات الانسانية فى المؤسسات الصناعيـــة (٣) .

---

(١) انظر : Zaki Badawi, La Direction des Relations Industrielles en Egypte, 1952.

(٢) انظر : B.B. Gardner and D.G. Moore, Human Relations in Industry, 1955 (Preface)

(٣) انظر : Ibid., Preface.

ولقد كان هناك اهتمام ملحوظ خلال العقد الماضي بالعمليات الانسانية ومشاكل التنظيم ، فقد استفادت كثير من الصناعات والاتحادات استفادة شاملة من العلوم الاجتماعية في بناء تنظيمات اكثر فعالية وتطوير علاقات اكثر رضاء بين العمال .

وقد اكتسبت افكار العلاقات الانسانية رواجا معينا ، ولن يمر وقت كبير حتى نسمع عن لجان تنفيذية تناقش مشاكل التنظيم والادارة من خلال اصطلاحات العلاقات الانسانية (١) .

وقد فتح عدد كبير من الشركات والاتحادات ابوابها للبحث العلمي الاجتماعي كما فعلت شركة وسترن الكتريك Western Electric خلال العقود الماضية . وقد اكتنف فتح هذه الشركات ابوابها للبحث الاجتماعي صعاب عدة . ويصور جاردنر Gardner تلك الصعاب في مقدمة كتابهما " العلاقات الانسانية في الصناعة " بقولهما :

" ان فتح ابواب المصانع لم يكن امرا سهلا ، بل اكتنفته صعوبات جمه ، اذ ان معظم المصانع كانت تفضل ان تبقى شئونها الخاصة في طي الكتمان مثلها في ذلك مثل الاسرة التي تحتفظ بمشاكلها الخاصة لنفسها . وقد امكن التغلب على تلك الصعوبات عن طريق الفهم المتزايد للعمل والالمام بالجوانب الانسانية للتنظيمات الصناعية وزيادة مهارات الباحثين في الميدان في بناء علاقات اكثر فعالية " (٢) .

ومن اهم مشاكل الادارة هو اقامة تعاون كاف وعمل جماعي داخل التنظيم . ولقد شهد رجال الاعمال بصحة القاعدة التي تقول بان : " قوة اي تنظيم يعتمد على رجالة لاعلى نظمة الادارية والفنية ومصادر رأسمالة " (٣) . والشركة التي تستطيع ان تربط موظفيها بنوع من الولاء ،

(١) انظر : Ibid., Preface.
(٢) انظر : Ibid., p. 368.
(٣) انظر : The Strength of an Organization lies in its People, not in System, Technologies, Producers or Capital Resources. Ibid., p. 368.

والتعاون الجماعى تستطيع ان تكسب منافسيها وتقاوم التغيرات الاجتماعية والاقتصادية • ويعترف ود Wood بهذه الاهمية فيقول : " بينما تعتبر النظم على جانب كبير من الاهمية ، فان اعتمادنا الاساسى يجب ان يرتكز على البشر اكثر من اعتمادة على النظم "(١).

وبالرغم من ان كثيرا من ممثلى الادارة ليس بيدهم حياة الا انهم يوافقون على ان التعاوة وقوة العمل الجماعى ذو اهمية بالغة لنجاح اى مشروع عمل • وهم يواجهون صعوبة فى محاولة الحصول على هذه الغالية •

والمشكلة تدور حول السؤال الاتى :هل طلبات وحاجات التنظيم يجب تكيف لتواجه الرغبات والمطالب الشخصية للموظفين ،ام ان الموظفين يجب ان يتوقعوا فى كل الحالات ان يخضعوا رغباتهم الخاصة لحاجات واهداف التنظيم ؟ والاتجاة الذى تأخذه الشركة الصناعية فى سياستها الادارية والعملية هو الاجابة على هذا السؤال المهم •

ويتأثر دائما حل الادارة لهذه المشكلة بقوة مصالحها الاقتصادية ، كذلك وقبل كل شئ يوجهه نظر التنظيم ، فكثير من المديرين يشعرون باخلاص بان مطالب ووظائف المشروع الصناعى يقوم اساسا وكلية على اعتبارات اقتصادية وعملية لايمكن تعديلها ، ولهذا السبب يعتقدون ان الموظفين يجب ان يتحملوا عبء التكيف مع مطالب وحاجات التنظيم • وهم بعد ذلك يقولون بان المشروع قام لتحقيق اغراض اقتصادية معينة ، وعلى الموظفين ان يتعاونوا سواء كانوا يرغبون فى عمل مايطلب اليهم القيام به ام لا ، والا فان التنظيم يكون عرضة للانهيار، وهذه النظرة التى تبدو غير عادلة — لاتخلوا فى الحقيقة من صواب(٢) • فتنظيم اىمشروع يجب ان يواجه طلبات العالم الاقتصادى المتصارع ، والفشل فى اخضاع الرغبات الفردية والشخصية لهذه

---

(١) انظر : Ibid., p. 368
(٢) انظر : Ibid., p. 369.

المطالب ربما يتسبب فى خلق متاعب خطيرة (١) • وليس معنى هـــذا بالطبع عدم التوفيق بين صالح العمل والعمال وعدم الحصول على رضاء العمال والموظفين •

ويعلم كثير من ممثلى الادارة ان وجهات النظر الاقتصادية غير العادلة فى الادارة ليست مناسبة لحل مشاكل اليوم فى العلاقـات الصناعية • وعلى ذلك فبعض المديرين الجادين ينسون كبرياءهـم ويبدأون فورا فى السير فى الطريق الذى ثبت انه المؤدى الى التوفيق بين مصالح العمل والعمال • وبدلا من القاء عبء التكيف كله علـى الموظفين • يعملون على ان تفى اهداف وظيفة التنظيم بحاجـات ورغبات الموظفين •

ومن جهة اخرى تأخذ سياسة الارضاء هذه شكل تقديم خدمات للموظفين بمنحهم فوائد مادية كالمكافآت وبرامج الترويح Recreation وتحسين ظروف العمل • وفى بعض الحالات منح مساكن واتاحـة تسهيلات الشراء بالقطاعى وبرامج الرعاية الاجتماعية بكافة انواعها (٢) •

ويجب ان نتساءل الان : من الذى سيتحمل عبء التكيف مـع الظروف الصناعية ؟ وتعتمد الاجابة على هذا السؤال على تقييم عريض للمشكلة • وتقودنا ملاحظاتنا ان مسئولية الادارة الحقيقية تجاه رغبـات الموظفين يجب ان تقوم على نوع من التنظيم يهيىء لهم من الظروف مـا يمكنهم من العمل بانفسهم • وقد ينظر الى هذا بان الادارة لاتملك ان تغير اهداف ووظيفة التنظيم من اجل تحقيق اهواء ورغبات وطلبـات الموظفين فبدلا من ذلك فهى تستطيع ان تحرك وتدفع نشاط الموظفين بطريقة تمكن من كسب وتحقيق اهدافها فى مستوى افضل واحدث •

وقد نشر جيمس دورثى James C. Dorthy عضو قسم شئون

---

(١) انظر : Ibid., p. 369.

(٢) انظر : Ibid., p. 369.

الخدمة بالمشروعات التجارية فى مجلة هارفارد Harvard Business Review نتائج بحثه عن العلاقات الانسانية • وقد توصل فى هـذا البحث الى عديد من النتائج المناسبة لتجارب اجريت خلال احدى عشر عاما • وهاهى نجملها فى النقط الاتية (دون تفريط لها) [1] :

١ـ ان الروح المعنوى للعامل تظهر نتيجة تداخل عوامل معقدة كثيرة ولاتعزى الى عامل واحد فحسب • فلاتستطيع الاجور المالية مثلا او الفوائد المادية وحدها ان تخلق روحا معنوية عالية •او حماسا بين العمال •

٢ـ المكافآت والفوائد المادية من العوامل الهامة بالنسبة لرفع الروح المعنوية فى حالة انها تعبر عن اتجاه الادارة نحو العمال • اما اذا كانت الدلائل السابقة تشير الى عدم اهتمام الادارة برعاية العمال فان الاجور المرتفعة والمكافآت لن توجد روحا ايجابية بينهم •

٣ـ ان اول ملاحظ للعمال يستطيع التعرف على روحهم المعنوية وهو عادة يعكس مجموعة الانماط الواسعة للادارة العليا من التنظيم •

٤ـ ان العمال يرغبون فى اتاحة الفرصة لهم لعمل وتطوير مهاراتهم وقدراتهم ويرغبون فى الشعور بان ذكائهم ومجهوداتهم محل تقدير من جانب التنظيم •

٥ـ تميل الروح الى الارتفاع فى التنظيمات الصغيرة حيث توجد فرص كافية للاتصال الشخصى بين الادارة والعمال • وحيث يستطيع العامل الفرد ان يفهم جيدا دورة الذى يقوم به فى المجهود الكلى للتنظيم • ولكن التنظيمات الكبيرة تواجه مصاعب ادارية ومشاكل اتصال تضع قيودا على الروح المعنوية التى يمكن ان تكتسب من التنظيم •

٦ـ ان التنظيمات الكبيرة تستطيع الاستفادة من المقدرة

---

(١) انظر : Ibid., pp. 272 & 273.

والروح المعنوية التى تتميز بها الاعمال الجماعية المتكاملة للمجموعات الصغيرة وذلك باتباع اسلوب اللامركزية فى الادارة • وتعنى اللامركزية وضع السلطة والمسئولية على مقربة من مسرح العمل بقدر الامكان والسماح بمدى واسع من حرية التصرف لاولئك الذين يعملون فى كل مستوى من مستويات التنظيم وعلى ذلك تشير اللامركزية Decentralization الى توزيع الاختصاصات بقدر الامكان ، على الا يوءدى ذلك الى تقسيم المشروع الى وحدات مستقلة •

٧ـ يمكن ان يكون هيكل التنظيم او تصميمه اداه معرقلة لعمليات اللامركزية • وتستطيع التنظيمات الكبيرة بواسطة قليل من الملاحظين الاساسيين ان تجبر السلطة على ان تتنازل لان التنظيمات الكبيرة تقاوم بطبيعتها توزيع السلطة والمسئولية •

٨ـ تنمو السلطة اللامركزية وتقوى فى التنظيمات الكبيرة بواسطة تشجيع التخصص الزائد Over Specialization فى كل فرع ، وهذه السياسة تعترف بما للمرونة فى الاعمال العامة المتقلبة من ميزة موءكدة •

٩ـ التخصص الزائد يمكن ان يشمل كل الاقسام وافراد العمال فى التنظيم • ومعظم التنظيمات قد صممت بطريقة ما بحيث ان كل قسم متخصص فى اعماله •

ولانزيد روءساء الاعمال احاطة بطبيعة عملهم الانسانية هذه باكثر من ايراد التلخيص القيم لهذا المعنى فى قول هوايت W.F. Whyte

"ان رئيس العمل لايتعامل مع الافراد ، والمال ، والمواد ، انه يتعامل مع المال والمواد عن طريق الافراد "(١) •

وحسب روءساء الاعمال ايضا ان يدركوا ان مديرى الاعمال أو

---

(١) انظر : Alfred J. Marrow, Making Management Human, New York, 1957, p. 83.

الشركات اصبحوا يشترطون فى رئيس العمل — لا المهارة الفنية — بل القدرة على قيادة الافراد وحسن الادارة القائمة على التفاهم مع المرؤسين والعلاقة الطيبة برؤسائه ومرؤسية ونظرائه جميعا • فالدور الذى ينتظر من رئيس العمل ان يؤدية دور ادارى قيادى انسانى •

لقد انتهى العهد الذى كان فيه الاشخاص يرقون الى المراكز الاداريةلتفوقهم من الناحية الفنية فحسب • ولم يعد رئيس العمال Foreman مثلا هو الشخص الذى لديه اكبر قدرة من المهارة الفنية اذ ادى تطور العمل فى المشروعات الصناعية والتجارية الكبيرة الى الاعتراف الكامل بان من الاجدى ان يكون رئيس العمال قادرا على ادارة العمل فى الجماعة وتحقيق اكبر تعاون ممكن بين افرادها من ان يكون لديه هو نفسه اكبر من الكفاءة فى الاعمال التى يتطلبها العمل • كما انتهى العهد الذى كان معيار الادارة الناجحة فيه يقوم على اساس انتاجية العمل Productivity فربما كان هذا المعيار صحيحا فيما يتعلق بكفاية الانتاج • وزيادة المبيعات وخفض التكاليف • الا انه فى هذه الحالات لايكون الرئيس قد نمى الا المعرفة الفنية التى تحتاج الى زيادة تنمية سواء بالنسبة له او للعمال • امابالنسبة له • فلاننا نفترض انه على قدر كاف من الالمام بالناحية الفنية للعمل • واما بالنسبة للعمال فلان كفاية الانتاج تأتى بالاجتهاد فى العمل الذى قللت الالات الحديثة من الجهد المطلوب القيام به •

فليس المطلوب من رئيس الاعمال رفع الكفاية الانتاجية من زاويتها الفنية فهذا ماتقوم به هيئات التدريب المهنى واقسام المهندسين المشتغلين بتبسيط العمل Job Simplification عن طريق التحسين المستمر فى الالات • ان مهمتة هى تنمية الميل الى العمل والاقبال عليه — هذا الميل الذى لم تنجح فى حفزه الوسائل المادية من علاوات اضافية واجازات راحة واجور ثابتة ومعاشات ... الخ • وانما تنجح اثارتة بتحقيق العلاقات الانسانية فى العمل بحيث تؤدى العلاقة الطيبة بين الرئيس والمرؤس ومساعدتة له وتفهمة لمشاكلة وتقديرة لعملة

الى ان يصبح اكثر ابداعا وفاعلية [١] .

ولم يكن بعد هذا بد من ان يعتبر الباحثون طريقة تناولهم للبحث تغييرا كليا — فالعوامل الفيزيقية (الاضاءة — الحرارة — الرطوبة ... الخ) والفيزيولوجية او العصبية لا اثر لها مجردا عن العوامل الاجتماعية والنفسية التى تنشأ عنها .

وبعبارة اخرى ، انها كظروف مادية للعمل توثر فى الانتاجية بطريق غير مباشر . اما الطريق المباشر الذى تتأثر به الكفاية فى الانتاج فهى " العوامل الاجتماعية " التى يهيئها العمل . وكذلك العوامل النفسية " [٢] . تلك العوامل التى تجعل من المنظمة الصناعية جهازا من الميول والعواطف والاتجاهات A System of Sentiments and Atitudes يكونه العمال لانفسهم — او هو يتكون من مجموعهم كافراد ، ويقوم كتنظيم اجتماعى غير رسمى او شكلى Informal organization يقابل ويفوق فى الاهمية بكثير التنظيم الشكلى والخرائط الرسمية ولوحات التوزيع التى تضعها المنظمة لرسم سياستها وبيان خططها وتوزيع السلطات والمسئولية بين روسائها ومروسيها [٣] .

العلاقات مع مستخدمى المنشأة [٤] :

لسنا الان فى حاجة الى تبيان اهمية (العنصر الانسانى) فى نجاح المؤسسات وتقدمها ، فالتنظيم المادى وحده لايضمن لهذه

(١) انظر : Ibid., p. 85.

(٢) انظر : كمال دسوقى ، سيكولوجية ادارة الاعمال ، القاهرة ، ١٩٦٠ ، ص ٤٢ .

(٣) انظر ما ذكرنا فى الفصل الرابع عن دراسة المصنع كتنظيم اجتماعى (نقلا عن جاردنر) .

(٤) راجع — مجلة الكفاية الانتاجية — العدد الثانى — وزارة الصناعة ، القاهرة ، ابريل ١٩٥٩ ، ص ٦٧ ومابعدها .

المؤسسات النجاح والعبرة بتنظيم العنصر الانساني نفسة داخل المؤسسة • ولاينتظر ان يؤدى المستخدم واجبه بالمستوى المطلوب اذا لم يكن راضيا من وضعة ومركزة بالمؤسسة وعلاقاتة بروءسائه وزملائه، وخير للمؤسسة ان تبدأ برنامج العلاقات العامة بتحسين علاقاتها مع مستخدميها قبل ان تقوم بتحسين علاقاتها مع الفئات الاخرى المتصلة بها • وقد اوضح علماء الادارة انه ليس ثمة تعارض بين مصلحة المستخدمين وبين مصلحة المنشأة ، فتحسين العلاقة بين المنشأة ومستخدميها يؤدى الى رفع الكفاية الانتاجية للموظفين ، وهذا بدورة يؤدى الى زيادة ارباح المنشأة وتهدف العلاقات مع المستخدمين الى كسب ثقة المستخدمين وتأييدهم للادارة والسياسات الادارية للشركة وذلك عن طريق اعطاء كل موظف فرصة للتعبير عن ارائه ورغباته لتستطيع الادارة الاسترشاد بها عند وضع هذه السياسات وكذلك عن طريق شرح هذه السياسات لهم وبيان الفوائد التى تعود عليهم منها والعلاقات مع المستخدمين هى اساس العلاقات الصناعية • ويقصد بالعلاقات الصناعية الموضوعات الخاصة بتحديد ساعات العمل والاجور والعلاقات بين الادارة والنقابات • والعلاقات مع المستخدمين هى اساس علاقات التوظف ويقصد بذلك الموضوعات الخاصة بالبحث عن الموظفين العمال وطرق تدريبهم واختيارهم والرعاية الاجتماعية •

وعلى ذلك ، فالعلاقات مع المستخدمين لها اهداف متعددة منها :—

١— تحسين الوعى العمالى بين المستخدمين وتعريفهم بالدور الذى يقومون به فى الاقتصاد القومى ، اى ان الكثير من الموظفين والعمال لاهم لهم الا المطالبة بزيادة مرتباتهم واجورهم بغض النظر عن النتائج التى تظهر فى المجتمع بسبب هذه الزيادة ، وهم معذورون فى هذا السبب لجهلهم وعدم معرفتهم للنتائج الاقتصادية لزيادة الاجور فى المجتمع دون ان يقابل ذلك زيادة فى انتاجية العامل • ففى مثل هذه الحالة يكون لمثل هذه الزيادة فى الاجور نتيجة عكسية لان

زيادة الاجور والمرتبات بهذه الطريقة سينتج عنها زيادة فى تكاليف الانتاج والتوزيع وبالتالى فى ارتفاع الاسعار • كذلك يدخل ضمن تحسين الوعى العمالى افهام الموظفين والعمال بان تدمير وتخريب المصانع ليس فى مصلحتهم على الاطلاق •

٢ — رفع الكفاية الانتاجية للموظفين بما يزيد من ارباح المنشأة بحيث يمكن زيادة اجور الموظفين والعمال •

٣ — تقليل نسبة دوران العمل Labour Turnover
فليس من شك ان استقرار المستخدمين بالمنشأة يزيد من كفايتهم الانتاجية ويزيد من اخلاصهم للمنشأة ويقلل من الاخطاء والاسراف وعندما تكون نسبة دوران العمل عالية تضطر المؤسسة الى البحث عن الموظفين والعمال الجدد ثم تقوم بتدريبهم على اعمال المؤسسة وهو مايكلف المنشأة كثيرا •

وبالاضافة الى ذلك فان ترك الموظفين لوظائفهم بالمؤسسة تدل على عدم كفاية الادارة المشرفة على اعمال المنشأة مما يسىء الى سمعتها وفضلا عن ذلك فان بعض الموظفين والعمال الذين يتركون المؤسسة يتركونها لعدم رضائهم عن الاحوال بها • وقد يشهرون بالشركة وادارتها •

٤ — اجتذاب الممتازين من الموظفين والعمال للعمل بالمنشأة فعندما تكون العلاقات مع الموظفين والعمال على خير مايرام تنتشر هذه السمعة فى اوساط الموظفين والعمال فى المنشآت الاخرى مما يغريهم على التقدم للمنشأة للعمل بها وبذلك تتاح الفرصة للمؤسسة لاختيار الممتازين منهم •

٥ — رفع الروح المعنوية للمستخدمين • فلاشك ان اتصال الادارة بهم دليلا على مدى اهتمامهم بامورهم • وهذا فى حد ذاته كاف لرفع روحهم •

٦ـ تحقيق التفاهم بين المنشأة وموظفيها وكسب صداقتهم •

سياسة العلاقات الصناعية وسياسة التوظف :

يتوقف نجاح اعمال العلاقات مع المستخدمين والعمال على وجود سياسة واضحة وجيدة للعلاقات الصناعية وادارة شئون الاستخدام بالمنشأة ، ولن يستجيب العمال والموظفين لما يقولة رجال العلاقات العامة مالم تكن مؤيدة بسياسات للعلاقات الصناعية والاستخدام تتناول :

١) سياسة اختبار العمال والموظفين وتعيينهم •

٢) سياسة تدريبهم ورفع مستواهم •

٣) سياسة تقويم الوظائف وتحديد مستويات الاجوروالمرتبات

٤) سياسة الترقيات •

٥) سياسة الخدمات الاجتماعية •

٦) سياسة العلاقات مع اتحادات العمال •

وتتوقف سياسة العلاقات الصناعية على اقرار مبدأ الناحية الانسانية فى معاملة العمال والموظفين — وقد اظهرت الدراسات ان للعمال والموظفين حاجات اساسية يجب اشباعها وتحقيقها •

وقد ظهرت الدراسة التى قام بها S. Wyatt, J.F. Layndon & F.G.L. Stock ان العمال يتوقعون ان تتوفر فى وظيفتهم العوامل مرتبة بحسب اهميتها [1] :

١) استقرار العمل •

٢) ظروف مريحة •

(١) نفس المرجع السابق ص ٦٩ وما بعدها •

٣) زملاء طيبون ٠

٤) روءساء طيبون ٠

٥) فرصة للتقـدم ٠

٦) اجور مجزية ٠

٧) فرصة لتطبيق افكار العمال ٠

٨) فرصة لاتقان العمل ٠

٩) ساعات عمل لاترهقهم ٠

١٠) سهول العمـل ٠

ولقد قطعت الشركات الامريكية شوطا كبيرا فى وضع سياسات جيدة للعلاقات الصناعية محاولة ارضاء الرغبات الاساسية لعمالها وموظفيها تحقيقا للتفاهم بينها وبينهم فمثلا شركة General Electric تقوم سياسة العلاقات الصناعية والاستخدام بها على النقاط الاتية :

١) اجر مجزى ٠

٢) ظروف عمل جيدة

٣) روءساء طيبون ٠

٤) عمل مستقر ٠

٥) فرصة للتقدم ٠

٦) احترام العمال ٠

٧) احاطتهم علما بما يجرى فى الشركة ٠

وقد سبق وضع لهذه السياسة دراسة دقيقة لرغبات العمال والموظفين وشعورهم نحو وظيفتهم General Food Corporat-ion تلخص سياسة الاستخدام والعلاقات الصناعية بها فى

النقط الاتيــة :

١) اعطاء السلطة بقدر مسئولية الموظف •

٢) استلام العامل او الموظف للاوامر من رئيس واحد فقط •

٣) عدم السماح بتخطى الرئيس المباشر •

٤) لايجوز توجيه النقد علانية للموظف او العامل •

٥) تبلغ الترقيات والتعديلات فى الماهيات والاجور والجزاءات التأديبية الى العامل بمعرفة رئيسة المباشر فقط •

٦) تشجيع العمال والموظفين على ابداء ارائهم فيما يختــص بعملهم ورغبتهم •

٧) يجب اخذ اراء العمال فى الاعتبار قبل اتخاذ قــرارات لها علاقة بالعمل او رغبات العمال •

وبعد ان توضح سياسة العلاقات الصناعية وسياسة الاستخــدام يتطلب الامر شرح هذه السياسات للعمال والموظفين ويكون ذلــــك بتعريف العمال بكثير من المعلومات التى تتعلق بتحقيق الرغبات الــتى يريدون تحقيقها • وتختلف هذه المعلومات واهميتها من شركة لاخـــرى ومن صناعة لاخرى • ونورد فيما يلى بعض الموضوعات :

١) سياسة العلاقات الصناعية والتوظف •

٢) ايرادات الشركة وارباحها •

٣) تاريخ المنشأة •

٤) منتجات الشركة واستعمالاتها •

٥) الابحاث العلمية التى تقوم بها المنشأة •

٦) خطط التوسع والتوطر •

٧) مستقبل الصناعة ومستقبل الشركة بصفة خاصة •

٨) سياسة العلاقات العامة .

٩) التنظيم الادارة للشركة وعلاقة الاقسام ببعضها .

ولقد قامت الجمعية الاهلية للمنتجين National Association of Manufactures بامريكا بالتعاون مع المجلس الصناعى الاهلى بامريكا National Industrial Council بعمل دراسة عن الموضوعات التى يريد العمال والموظفين معرفتها . وقد ظهر من هذه الدراسة ان اهم المعلومات التى يرغب العمال والموظفون معرفتها هى [1] :

١) معلومات عن الشركة ـ تاريخها وتنظيمها .

٢) معلومات عن المنتجات ـ طريقة البيع وطرق التوزيع .

٣) سياسات الشركة خصوصا سياسات المستخدمين والعلاقات الصناعية .

٤) معلومات عن التغيرات المختلفة ـ الطرق الجديدة فى المصنع والتوزيع .. .. .. الخ .

٥) ماتريدة الادارة من العامل .

٦) اهمية الوظائف المختلفة وفرص التقدم المفتوحة امام العمال .

٧) مستقبل المنشأة وفرص استقرار العمل .

٨) ايرادات المنشأة وارباحها وخسائرها .

وليس من المستغرب ان يرغب العمال والموظفين بالالمام بهذه المعلومات ، فهم كما سبق بيانة يقومون بدور ايجابى فى علاقات المؤسسة مع الهيئات الخارجية والجمهور ينظر اليهم على اعتبار انهم ممثلى المؤسسة وتوجه اليهم الكثير من الاسئلة لذلك يجب ان نزودهم بالكثير

من المعلومات حتى يمكنهم الاجابة على اسئلة واستفسارات الجمهور •

ومن ناحية اخرى • فصاحب البيت اولى الناس بمعرفة مايدور فى بيته ومن حقه ان يطالب بتعريفة بما يحدث اولا باول ذلك منعا لبلبلة الافكار واشعارا للموظف بعضويته فى اسرة المؤسسة التى يعمل بها ومن العيب ومن المؤلم بالنسبة للموظف ان تصله اخبار المؤسسة من خارجها بواسطة اصدقائه ومعارفه • بينما المفروض انه هو الذى يمدهم بالمعلومات عن المؤسسة •

ومعرفة الموظف لتاريخ المؤسسة يزيد من ثقته فى مستقبل الشركة وادارتها مما يزيد من اخلاصه وحماسته للعمل • اما معرفة الموظف للتنظيم الادارى للمؤسسة فعلى جانب كبير من الاهمية لتقدم العمل نفسه • ويرجع كثير من الاضطراب فى العمل والاحتكاكات بين الاقسام والافراد الى عدم فهم الموظفين لاختصاصات الاقسام المتعددة وسلطة الرؤساء المختلفة ايضا لجهلهم بلوائح ونظم العمل •

وتعتبر طريقة صنع السلع والمواد الاولية التى يستخدم فى صنعها ووسائل رفع جودتها من المعلومات الهامة التى يرغب الموظفون فى معرفتها فهى اولا معلومات ثقافية لهم • وفضلا عن ذلك فهى تساعدهم فى تأدية اعمالهم • فالمحاسبون مثلا يستفيدون من ذلك فى وضع تعديل انظمتهم المحاسبية بالمؤسسة • ورجال المشتريات يستفيدون من ذلك عند شراء المواد والمهمات اللازمة للشركة • وموظفى البيع والاعلان يستفيدون من ذلك فى الحديث مع العملاء عن السلع متى يبيعونها ويحاولون اثارة انتباههم ورغباتهم فى هذه السلع الاولية التى تصنع منها وشرح طرق الصنع التى تستخدمها الشركة وكيف ان هذه الطرق تساعد على انتاج السلع بما يحقق رغبات المستهلك ويهتم الموظف ايضا بمعرفة السياسات التى تسير عليها المؤسسة حتى يمكن السير على نهجها فى كل اعماله • كما يهتم بصفة خاصة بمعرفة سياسة العلاقات الصناعية وسياسة الاستخدام التى تتبعها الشركة لها لذلك

من آثار مباشرة بالنسبة له ، ويرتبط بذلك رغبته فى معرفة ماتنتظـــرة الادارة منه حتى يستطيع ان يحققه .

ومن المسلم به ان الادارة ترغب فى بقاء الموظفين بها وتقليـل معدل دوران العمل بها . ومعنى ذلك ان هؤلاء الموظفين يربطـون مستقبلهم بمستقبل المؤسسة التى يعملون بها . ولذلك فهم يرغبـون فى مستقبل الشركة ومدى استقرار العمل بها ومتى اطمئنا ان الموظف الى هذا المستقبل هدأت نفسه ووجه اهتمامة كله الى اتقان عمله . ولما كانت ايرادات المؤسسة والارباح التى تحققها مقياس لمستقبل الشركة ونجاحها لذلك فان الموظفين يهمهم ان يعرفوا هذه الايرادات والارباح ، كمـا ان الموظف يرغب فى التقدم والترقى فى المناصب المختلفة ، ولهذا فمن الامور المهمة له معرفة فرص ونظام الترقى المفتوحة امامة ،فقد تكـون الفرصة محدودة ، ويرى الموظف ان يبحث عن عمل فى مكان آخر .

ومن ناحية اخرى ، فان معرفة الموظف لهذا النظام قد يكـون اكبر مشجع له على زيادة مجهوداته ، وكذلك فان مجرد معرفة الموظـف لنظام الترقى فيه تطمئن لنفسه .

ومن المهم ان يعرف الموظف الواجبات المفروضة عليه ولا يكفـى ان تضع الادارة مستندات معينة لواجبات الموظفين والعمال نحـو الشركة وادارتها فلابد من نشر هذه الواجبات واذاعتها على الموظفين والعمال وشرحها لهم من آن الى آخر حتى يفهمها كل منهم على الوجه الاكمل . وبذلك يستطيع ان يحافظ على صلاته الطيبة مع الادارة ، ولا يتورط فى المخالفات التى تتعارض مع سياسة الشركة .

واخيرا وليس آخرا فان الموظفين والعمال مهمتهم ان يعرفـوا ايرادات الشركة وارباحها ومركزها المالى فى السنوات المختلفة حـتى يتفهموا مدى قوة مركزها ، واذا كانت الشركة تنشر حساباتها الختاميـة على المساهمين وغيرهم لكى يعرفوا مركز الشركة واعمالها ،فان المهم ان

تنشر هذه الحسابات على الموظفين وهم الذين ساهموا بمجهوداتهم في الوصول الى هذه النتائج •

التعرف على رغبات العمال والموظفين :

يبدأ برنامج العلاقات العامة مع المستخدمين بدراسة لرغبات العمال والموظفين وآرائهم على المنشأة وسياستها وايراداتها وتسلك المنشأة كذلك طرقا متعددة في هذا السبيل منها :

١) نظام الباب المفتوح The Open Door

٢) تحقيق الشكاوى •

٣) نظام المرشدين Councelors

٤) اشراك الموظفين والعمال في اعمال الادارة •

٥) المطبوعات الخاصة بالعمال والموظفين •

٦) نظام الاقتراحات Suggestion System

٧) الاستقصاء Attitude Survey

٨) المحادثة مع الموظفين •

ويعتبر نظام الباب المفتوح من انجح الطرق لمعرفة اراء العمال والموظفين وذلك بالسماح لمن يشاء منهم بمقابلة الروساء لشرح وجهة نظرهم وارائهم في الموضوعات المختلفة ــ وتنظيما لهذه الطريقة يخصص الروساء فترة معينة من وقتهم لمقابلة الراغبين في مقابلتهم ولاشك ان مقابلة العامل للمدير او الرئيس لها اثر نفسي كبير في علاقة العامل مع المنشأة • ويكفي الا يعرف العامل انه لاتوجد حواجز بينه وبين روسائه وان في مقدوره ان يقابل رئيسة كلما اراد ذلك • وبطبيعة الحال يجب على المدير او الرئيس ان يفسح صدره للعمال والموظفين وان يقابلهم بترحاب وبشاشة • وعلية ان ينتهى مقابلتة معهم بلباقة وكياسة •

كذلك يجب ان يكون فى كل منشأة نظام للنظر فى شكاوى عمالها وموظفيها ودراستها وابلاغ مقدميها ماتم فيها • والطريق الشائعة يتقدم العامل الى رئيسة المباشر بما لدية من شكاوى او متاعب ليقوم بتحقيقها والتصرف فيها وابلاغ الخطير منها الى المدير • ولضمان سرعة التحقيق فى هذه الشكاوى يجب ان تحدد مدة معينة يتحتم على الرئيس المباشر ان يبلغ مقدم الشكوى خلالها بما تم فى شكواه • واذا لم يصله اخطار فى خلال هذه المدة له ان يتقدم بشكواه الى الرئيس الاعلى •

ولا شك ان خير طريقة لمعرفة آراء العمال والموظفين ورغباتهم وتحسين العلاقات بين مديرى المنشأة وبينهم هى اشتراكهم جنبا الى جنب مع المديرين والرؤساء فى لجان مشتركة لمناقشة المسائل المختلفة قبل البت فيها وبذلك يسود التفاهم التام بين الادارة وموظفيها وتختلف الموضوعات التى تدرسها هذه اللجان حسب الظروف • ونورد فيما يلى بيان الموضوعات التى يمكن لهذه اللجان ان تقوم بدراستها :

١ — الغياب والتأخير فى الحضور •

٢ — منع الحوادث •

٣ — الاسراف فى استعمال المزاد •

٤ — نظام الاجازات •

٥ — الخدمات الاجتماعية •

وتصدر كثير من المنشآت مجلات ونشرات خاصة لعمالها وموظفيها وتشجيعهم على الاشتراك فى تحريرها وبذلك تهيىء لهم الفرصة للتعبير عن ارائهم ورغباتهم حتى تتمكن الادارة من التعرف عليها •

اما طريقة نظام الاقتراحات • فانها تهيىء الفرصة للعمال والموظفين للتقدم باقتراحاتهم لتحسين ظروف العمل وطرق الانتاج

والعلاقات الصناعية وغيرها • وكثير من المنشئات تشجع عمالها وموظفيها على ارسال الاقتراحات المختلفة • وتدرس الاقتراحات المختلفة دراسة جيدة ويخطر اصحابها بما تم فيها وتخصص مكافآت لاصحاب الاقتراحات المفيدة وترسل خطابات شكر لاصحاب الاقتراحات الاخرى التى لايمكن الاخذ بها •

وتلجأ بعض الشركات الى طريقة استقصاء لمعرفة رغباء واراء العمال بدلا من الاعتماد على اقوال عدد من الافراد الذين لايمثلون وجهه نظر العمال خير تمثيل والذين يعملون فى بعض الاحيان الى ارضاء المديرين والرؤساء عن طريق عدم ابداء الاراء الحقيقية للعمال والموظفين •

ويرحب العمال والموظفين كثيرا بهذه الطريقة فهى فرصة للتعبير عن ارائهم تبين لهم مدى اهتمام الادارة بهم وتقديرها لارائهم وافكارهم لى •

وهناك وسائل عدة لمعرفة اراء العمال والموظفين • منها طريقة المقابلة وطريقة ارسال قائمة باسئلة معينة للاجابة عنها •

وتخصص بعض المنشئات صناديق فى اماكن العمل ليضع العمال فيها شكواهم • وتتولى لجنة خاصة فتح هذه الصناديق فى نهاية الاسبوع ودراسة مافيها • ومنعا للشكاوى الكيدية وغير الجدية تهمل اللجنة الشكاوى المقدمة من مجهولين • وترفع هذه اللجنة الى الادارة العليا تقريرا عن اسباب الشكاوى الخطيرة وطرق العلاج التى اتخذتها وماتراه لمنع اسباب الشكاوى فى المستقبل •

اما عن طريقة نظام المرشدين • فتعتبر من احدث الطرق المستخدمة فى التعرف على اراء عمالها ورغباتهم • وتتلخص فى انشاء مكاتب تختص بارشاد العمال والموظفين الى حل مشاكلهم المختلفة ومن تقارير المرشدين يمكننا معرفة الكثير عن رغبات العمال وارائهم ولكى

يتحقق لهذه الطريقة النجاح المنشود يجب ان تتم المقابلة بين العمال والموظفين ، وبين المرشدين فى جو مناسب صريح .

طرق اتصال الادارة بالعمال والموظفين :

توجد طريقتان رئيسيتان لاتصال الادارة بالعمال وموظفى المنشأة :—

اولا : طريقة الاتصال الشخصى .

ثانيا : طريقة الاتصال غير الشخصى .

ولكل من هاتين الطريقتين مزايا معينة ، وفى معظم الاحيان تعمل الطريقتان معا .

الاتصال الشخصى (١) :

١ — المشرفون والرؤساء :

تعتبر طبقة المشرفين ورؤساء الاعمال جزءا من ادارة المنشأة وهى حلقة الاتصال بين العمال والموظفين وبين الادارة العليا للمنشأة وهى طبقة الادارة التى على اتصال مستمر ومباشر مع العمال والموظفين . والتى يلجأ اليها العمال والموظفين لحل مشاكلهم وتلقى التعليمات والاوامر وعلى هؤلاء المشرفين والرؤساء يقع عبء شرح سياسات الادارة العليا وبيان الاسباب التى تستند عليها قرارات الادارة . ولذلك — فعلى الادارة العليا ان تجعل هذه الطبقة مدركة للالتزامات المفروضة عليها باعتبارها جزءا من الادارة ، وعليها ان تقوم بتدريبهم على اداء واجبهم فى ميدان العلاقات العامة ويجب ان يكون هؤلاء الرؤساء والمشرفين على علم تام بجميع خطط الادارة العليا الخاصة بشئون

---

(١) انظر : B.B. Gardner and D.G. Moore, op.cit.: Chap. 20.

العمال والموظفين ولايجوز ان يعتذر المشرف او رئيس العمل عن عدم استطاعته من امداد العمال بالمعلومات المختلفة اذا ماسئل عنها •

٢ ـ تدريب المشرفين ورؤساء العمال على اعمال العلاقات مع العمال الموظفين •

٣ ـ اجتماع المديرين بالموظفين والعمال •

٤ ـ اجتماعات فردية بين رئيس العمال والعامل •

٥ ـ زيارة المديرين لاقسام المنشأة •

٦ ـ زيارة العمال وعائلاتهم للمنشأة •

الاتصال غير الشخصى :

تصدر كثيرمن المنشآت مجلات او صحف دورية للعمال والموظفين وهي تفيد كثيرا فى تحسين العلاقات بين الادارة والعمال والموظفين وذلك بتعريف العمال والموظفين بسياسات المنشأة وشرحها لهم وتعرفهم بالمنتجات التى تصنعها او تبيعها • كذلك تفيد مثل هذه النشرات فى محاربة الاشاعات المغرضة والاخبار الكاذبة • كما انها تعتبر وسيلة ثقافية تفيد العمال والموظفين •

الاسس اللازمة لنجاح الاتصال :

١ ـ يجب ان تكون الادارة العليا مقتنعة باهمية العلاقات مع المستخدمين والعمال ومستعدة لمشاركتهم لها فى المعلومات المختلفة •

٢ ـ يجب استعمال لغة مبسطة يفهمها العمال والموظفين باسلوب يتناسب مع عقليتهم •

٣ ـ يجب مراعاة الامانة ، والاعتماد على الحقائق دائما وعدم المغالاة والتهويش •

٤ - يجب عدم اعطاء المعلومات دفعة واحدة حتى لا يصعب فهمها بل يجب ان تعطى على دفعات متعددة .

٥ - يجب تكرار المعلومات نفسها فى اشكال مختلفة حتى يتثقف العمال والموظفين بها .

٦ - يجب اختيار الوقت المناسب لتوصيل المعلومات الى الموظفين والعمال والعمل على توصيلها فى الوقت المحدد والا ضاعت قيمتها .

ومن حسن الطالع ان اخذت بهذه النظم المتبعة فى الخارج بعض الشركات المصرية مثل شركة الحديد والصلب وشركة موبيل اويل .

هذه العلاقات الطيبة مع مستخدمى المنشأة لها اثرها البالغ فى القضاء على البلبلة والتمزق الاجتماعى الذى ينشأ بين العمال بسبب:

(اولا) : اختلاف مستويات التنظيم والادارة والامور فى الصناعة الواحدة اولا وبينها وبين الصناعات الاخرى ثانيا مما يؤدى الى وجود شحنات من التطلع من جانب المستوى الاقل تؤدى الى التذمر بطريقة او بأخرى ، فضلا عما يسببه ذلك من سرعة دوران العمال والتنقل المستمر مما لا يسمح باستقرارهم ، ومن ثم عدم كفايتهم الفنية والانتاجية وطبعا المعيشية والنفسية[١] .

(ثانيا) : التطور الصناعى الحديث مما ادى الى كبر حجم المصانع والمؤسسات ، وادى بدوره الى انعدام الصلة المباشرة بين العمال واصحاب الاعمال مع عدم وجود الطبقة الوسطى ، او همزة الوصل المتسلحة (بالخبرة الانسانية) والفنية لعلاج المشاكل اليومية لجمهور مرؤسيهم نتيجة للتطور غير المتكافىء بين الصناعة والتكتيك الفنى وبين

---

(١) وزارة الصناعة - مجلة الكفاية الانتاجية - العدد الثانى ، ابريل ١٩٦١ ، القاهرة ، ص ١١٦ ومابعدها .

القائمين على ادارتها ، فبينما نجد الاله كادت ان تقوم بدلا الانسان بكل شيء ، نجد فى الجانب الاخر الكثير من المشرفين لازالوا يعيشون بعقلية القرن الماضى ومنطق المجتمع الفردى •

(ثالثا) : عدم الوعى الصناعى والاجتماعى بين جمهور العمال بما يجعلهم يخطئون احيانا فى تحديد المعانى والقيم التى تتحكم فى خط سير المجتمع ومايترتب على ذلك احيانا من ظهور قادة عماليين يعملون لمصلحتهم فقط دون مراعاة للصالح العام ودفعهم بعض فئات العمال الى تذمرات غير حقيقية ، حيث يمكن القضاء على اسبابها لو ارتفع بين جمهور العمال الشعور بالمسئولية والوعى الانسانى والوطنى •

(رابعاً) : حاجة الصناعة دائما فى تطورها السريع الى المزيد من العمال المهرة والمدربين تدريبا عاليا وحاجة هؤلاء دائما الى المزيد من وسائل الحياة الرغدة والترفيه والامان مما يشكل مصدرا فنيا من مصادر الشكوى والتذمر •

(خامسا) : عدم الاهمية لدى اصحاب الاعمال فى نظرتهم الى العمال من حيث هم فى خدمة الاله وليس العكس ، وبما كان ذلك راجعا الى ظروف العمل الفنية وماتمر به الصناعة من المشاكل العديدة والتطور السريع مما ادى بدورة الى تباين وجهات النظر بين الطرفين وعدم وجود التجاوب الانسانى اللازم توفره لصالح الطرفين فضلا عن الصالح العام •

(سادسا) : ارتفاع اثمان وتكاليف الحياة كظاهرة اقتصادية لها جذورها الدولية المعروفة مما يثير معالم التذمر المستمر بين الطبقات المحدودة الدخل ومطالبتهم المستمرة لمستويات احسن للاجور والخدمات العامة والتعليم والصحة وما الى ذلك •

(سابعا) : عدم وجود الرغبات التلقائية بين اصحاب الاعمال للبحث عن متاعب عمالهم والعمل المنظم لديهم من اجل علاج مشاكلهم المتطورة الا بناء على مايبدو من العمال من شكاوى او مطالب بصورة ، أو

باخرى ، الامر الذى يشكل عنصرا انسانيا مفقودا بين الطرفين مما ادى فى بعض الاحيان الى تدخل الدولة باجهزتها المختلفة لتهذيب واخضاع هذه المطالب للصالح العام .

(ثامنا) : تطور الصناعة السريع ونمو الشركات بصورة ضخمة مع عدم حدوث تطور موازنة فى اجهزة الدولة المشرفة على تنظيم ودراسة شئون هذه الشركات وملاحقة هذا التطور بالاشراف والتوجية خصوصا فى البلاد الحديثة العهد بالصناعة مما يوجد حلقات مفقودة وضعيفة بين الطرفين مما يؤدى الى وجود مصادر الشكوى والتذمر المستمرين .

(تاسعا) : ضعف مستوى التدريب المهنى والوعى الفنى لا بين جمهور العمال فحسب بل وبين المشرفين مما يؤدى الى وجود مشاكل يومية تحد من الانتفاع بطاقة العمل ، فضلا عما يسببه من عدم متانة العلاقة بين العمال والمشرفين مما يسمح بالا يسود التعاون جو العمل ، الشىء الذى يثير موجات التذمر والشكوى المستمرين .

(عاشرا) : الازمات الدورية التى تجتاح الصناعة ، وتكدس المنتجات لدى المنتجين مما يسبب ازدياد فرص البطالة بين طبقات العمال ويرفع من حدة ضعف القدرة الشرائية لديهم مما يؤثر بدورة فى المشتغلين منهم من حيث عدم توفر فرص التقدم ورفع الاجور والخدمات وما الى ذلك .

كل هذا وغيره — على مانعتقد — من الاسباب التى تؤدى غالبا الى وجود هذه الافه الكريهة آفه التذمر والسخط بين العمال .

وقد دفع هذا اصحاب الاعمال الى تحسين العلاقات مع مستخدمى المنشأة كما سبق ذكرة . ودفعت تلك الاسباب الحكومات من ناحية اخرى الى سن القوانين ونشر الوعى بمختلف مظاهرة ومستوياتة وذلك للمحافظة على سلامة المجتمع ومتانة العلاقات بين مختلف طبقاتة .

من هذا نرى ان دراسة العلاقات الانسانية فى الصناعة تعتـبر بالفعل العمود الفقرى فى دراسات علم الاجتماع الصناعى ٠

ـ ـ ـ

القسم الثالث

التحليل الاجتماعى لظاهرة التقدم التكنولوجى واظرة فى النظم الاجتماعية

الفصل السادس

المنهج الاجتماعى فى دراسة التقدم التكنولوجى

١) الانثولوجيون ودراسة التقدم التكنولوجى .
٢) تعريفات اجرائيــة .
٣) عرض لاراء لاسول وفريدمان وغرانكيل .
٤) دراسة ابجلن عن المصنع اليابانى ونتائجها .

الفصل السادس

المنهج الاجتماعي في دراسة التقدم التكنولوجي

لاجدال في ان دراسة التقدم التكنولوجي Le progrés technique Technical Progress ونتائجة بالنسبة للانسان والمجتمع والموءسسات الصناعية وطرق المعيشة قد اخذ مكانه المرموق في علم الاجتماع في وقتنا الحاضر (١) • ولاشك ان قادة علم الاجتماع لدى المدرسة الفرنسية بصفة خاصة لم يحاولوا ان يوجهوا شيئا من اهتمامهم الى دراسة التقدم التكنولوجي يستوى في ذلك دوركيم Durkheim او ليفي بريل Lévy Bruhl ، بينما قد مهد الاثنولوجيون The Ethnologists المجال الى هذا الحقل من الدراسة عن طريق ملاحظاتهم المثمرة التي جعلت من المحتم دراسة المجتمعات الصناعية •

فهل نستطيع القول بان اهتمام الاثنولوجيين بدراسة التقدم التكنولوجي يمدنا بدلائل على ان علم الاجتماع قد بلغ حد الكمال ؟ (٢)، ام هل يمكننا ان نرجع ذلك الى ان تأثير الفن الصناعي قد اصبح من القوة حتى ان كل انسان يجب ان يعى المشاكل العديدة التي تضمنها الفن الصناعي ؟ (٣) •

وليس هناك شك في ان هذا النوع من الدراسة قد خطا خطى فساحا في هذا العصر، ولاسيما في الدول المتقدمة في مضمار الفن

---

(١) انظر: UNESCO, International Social Science: Bulletin, Vol. IV, No. 2, 1952, p. 245.

(٢) Ibid., p. 245.

(٣) Ibid., p. 245, ff.

الصناعى ، وان الجهود التى بذلت فى هذا الميدان ستوحى بثمارها[١].

وقد اسلفنا الاشارة الى علم الاجتماع فى فرنسا ، فهل لدينا الحق لاسيما فى هذا النوع من فروع المعرفة لان نبين وجهات النظر المختلفة فيما يتعلق بمشكلة التقدم التكنولوجى ؟ فمن المسلم به ان مشكلة التقدم التكنولوجى تحددها الظروف البيئية والتاريخية والموسسات الصناعية ودرجة التقدم التكنولوجى ذاتها والعادات والمستوى الفكرى والثقافى لكل وطن[٢] . ومن المسلم به كذلك ان اخذ فى الاعتبار اختلاف مناهج البحث بين العلماء الذين تصدوا لعلاج هذه المشكلة . ومع كل هذا فاننا نستطيع ان نقف على النتائج الاجتماعية للتقدم التكنولوجى[٣].

واول خطوة يجب ان نطخوها فى هذا الصدد هو تحديد طبيعة المشكلة . فهناك اتفاق عام على مانقصده بالتقدم التكنولوجى فقد كان اختراع المحركات الكهربائية خطيرة الى الامام تماما كاكتشاف البنسلين ولكن قد يكون من الاجدى ان نوضح تلك النقطة . فاذا كان يقصد بالوسائل الفنية — بعض العمليات المعروفة الواضحة التى يقصد بها الوصول الى بعض النتائج المفيدة ، فيتبع ذلك حتما ان الوسائل الفنية ، ماهى الا وسيلة للوصول الى غاية قد تحددت او صمم عليها دون الاشارة الى هذه الطريقة[٤] .

---

(١) انظر : UNESCO, Le progrés technique et L'intégration sociale, Etude Internationale par Jérome F. Scott et R. Lynton, Paris, 1953.

(٢) انظر : UNESCO, International Social Science Bulletin, op. cit., p. 245.

(٣) Ibid., p. 245 ff.

(٤) Clearly defined and transmissible processes indicated to produce certain results thought useful, it follows that a technique is a mean to an end that has been determined without reference to that technique. Ibid., p. 245.

ومعنى ذلك ان تطور الوسائل الفنيه توصلنا الى نتائج نافعـــه، فمثلا البنسلين وسيله نافعه تودى الى غايه معينه . واكتشاف المحركات وسيله او عمليه معينه توصلنا عن طريقها الى اكتشاف صناعه السيـــاره والطائره ... الخ . فالتقدم التكنولوجى اذا هو التقدم فى طرق الصناعه ذاتها ، فما هو المقصود اذا بالتقدم التكنولوجى على وجه التحديد ؟ .

من الواضح انه يقصد به ـ تحول الوسائل للوصول الى غايات تحدد طبيعه هذه الوسائل وتتحكم فيها (١) .

واذا افترضنا اننا نستطيع التحكم فى هذه الغايات فيمكننا أن نستعمل كلمه التقدم فى معنى اوضح لا يساوره الشك . فاذا كنا نهدف مثلا الى ان ننتج الحد الاقصى من السيارات ، فيتحدد معنى التقـــدم التكنولوجى " بأى تغيير فى الوسائل الفنيه لكى يودى الى زياده فى انتاج عدد السيارات بنفس القدر من العمل " (٢) . فاذا افترضنا ان كفايتنـــا أننا نعمل ست ساعات وننتج فيها خمسين عربه ، فاذا كنا نريد ان يكون هناك تطور او تقدم ننتج مائه عربه فى نفس الزمن اى ست ساعات .

ويمكننا ان نطبق هذه الطريقه فى التفكير على اى فرع من فـــروع الانتاج الاخرى . ولكن حينما نعتبر الانتاج ككل او كوحده ، مفترضيـــن اننا نهدف الى انتاج كثير من سلع الاستهلاك فان المشكله ستصبح اكثر تعقيدا (٣) .

---

1. The transformation of those means so as better to attain the ends which they are subordinate, Ibid., p. 244.

2. Any technical change leading to an increase in the output of motor cars with same amount of labour, Ibid., p. 244.

3. Le progrés technique et L'intégration sociale, UNESCO, op. cit., p. 20. Etude Internationale, par Jérome F. Scott et R. Lynton.

ومن الواضح انه سيكون هناك تقدم بالنسبه الى اننا ننتج هـذه السلع بكميات هائله (١) . وبالاحرى لكى نعرف التقدم — يجب أن يتضمن عباره شامله لكل انواع الانتاج مع اعتبار فائده كل نوع من انـواع السلع .

ولن نستطيع ان نجد تعريفا دقيقا للتقدم التكنولوجى الا اذا اخذنا فى اعتبارنا " التقييم المعقد " Complex Evaluation لكل أنواع الانتاج . وقد بسطنا السؤال بان افترضنا ان التكنولوجيـا تخدم غرضا واحدا A Single Aim وفى الواقع ان مجتمعاتنا لها عدد كبير من الاغراض والاهداف والقيم . وفى هذا المجال يجدر بنا أن ننقل تعريف بروفسور لاسول Laswell للاصطلاح تكنولوجى : (هى النمط الذى يحدد العمليات التى نستخدمها فى الانتفاع بمصادر الثروه لكن تحدد او تشكل القيم) (٢) .

ولنوضح التعريف السابق بمثال حى وان مفهوم المسافه بين مصر والسودان قد تغير . فهذا المفهوم قبل اختراع وسائل المواصـلات الحديثه كالقاطره والسياره والطائره (كان اقوى) ولكنه قل الآن نتيجه لاختراع سبل المواصلات الحديثه .

كذلك مفهومنا عن الصاروخ الذى ذهب الى القمر احدث تعديل ضخم وتغيير فى القيم العسكريه بل والقيم الفكريه والاخلاقيه . وكل اكتشـاف جديد فى ميدان الصناعه يساعد على تغيير القيم .

وهذا النمو والازدياد فى القيم Multiplicity يجعلنـا نجد صعوبه كبيره فى تعريف معنى التقدم . او بالاحرى قد يجعـل أى

(١) انظر UNESCO, International Social Science Bulletin, op. cit., p. 244.

(٢) انظر: Ibid., p. 245 ff.

تعريف واحد لاقيمته ، ومعنى ذلك ان التعريف يجب ان يكون شاملا لبند بالقيم بأكملها ، فالتعريف الذى يتناول فرع معين من الانتاج لاقيمه له لاننا لن نستطيع ان نطبقه على فروع الانتاج الاخرى .

ولا يحق بنا كما يقرر جورج فريدمان George Friedman ان نتكلم عن التقدم التكنولوجى حتى نحدد القوانين التى سنستخدمها والقيم التى تنوى تطبيقها ، وبالرجوع الى تعريف بروفسور لاسول ، فاننا نتساءل هل ننظر الى التقدم التكنولوجى من ناحيه الثروه ام القوه اوالعاطفه ؟ وتبعا لوجهات النظر هذه ستتغير الاجابه على السؤال ، لان تعريف التقدم التكنولوجى اوالفنى سيكون مختلفا هو الآخر .

وان هدفنا من ذكر هذه التعريفات ليس ان نعرض المشكله من وجهه نظر عالم الاخلاق Moralist's Point ولا ان نعقد مقارنات تجريديه Abstract Comparisons بين الغايات والوسائل ، فان القيم التى نشير اليها وكذلك يشير اليها بروفسور لاسول "لم يطورها الفيلسوف او المفكر بمفرده ، وانما هى حقائق اجتماعيه بل واهداف يعمل من اجلها كل افراد المجتمع ، ومن اجلها ايضا يخترعون ويدخلون التحسينات على الوسائل الفنيه "(١) .

وعلى ذلك ، فلنتجنب خطأ جسيما منذ البدايه ، اعنى ان مشكله الوسائل الفنيه ليست فى حد ذاتها مشكله فنيه A Technical Problem وانما هى مشكله اجتماعيه ومشكله انسانيه كذلك . وايه محاوله لتفهمها من وجهه النظر الفنيه البحته ستؤدى الى اهمال جوانبها الاساسيه .

وهذه النقطه جديره بالتاكيد ، لان الحركه الفكريه كانت بطيئه فى التعبير عن نفسها علميا ، بينما تحققنا سريعا من اهميه التغييرات التى ادت الى تصنيع المجتمع بعد نهايه القرن الثامن عشر وفى اوائل القرن التاسع عشر .

(١) انظر : Ibid., pp. 255 and 256.

وان النظريات الحديثه تتبنى وتثبت صحه الراى القائل بأن مشكلةالتقدم التكنولوجى مشكله بشريه او اجتماعيه ويجدر بنا ان نتذكر تلك الحركةالتى قامت فى الولايات المتحده الامريكيه عام ١٩٣٤_١٩٣٥ بقياده هوارد سكوت Howard Scott ورجال الصناعه وقد كانت تلك الحركةعباره عن دعوه الى التصنيع فى طورها الاول (١) ولقد قيل ان فوضى الانتاج والتوزيع ومايتبعهما من صراعات اجتماعيه Social Conflicts ماهوالا مشكله تكنولوجيةلانستطيع ان نجد لها حلا الا بالطرق الهندسيه Engineering Methods دون النظر الى اصلاح الانظمةوالمؤسسات الاجتماعيه.

ولا حاجه بنا الى اطاله تلك النقطه ، لان التاريخ نفسه قد حكم على تلك الحركه (٢) ، وكذا نظريه برنهام Burnham التى قامت واشتهرت منذ بضع سنوات قد عانت هى الاخرى من نفس التبسيط الكبير للامور.

وفى هذه النظريه يعرف الفنيون فى الصناعه The Technicians لا على انهم مهندسين يعتمدون على معلوماتهم لعلم الكيمياء والطبيعه ولكن كمديرين Managers وصلوا الى القمه بفقد رتبهم الاداريه والماليه، وهم يكونون طبقه دوليه تمكنهم قوتهم ومعلوماتهم الفنيه من ان يجدوا حلا حاسما لمشكلات عصرنا (٣).

وانا نتساءل هل من الضرورى ان ننقد تلك الآراء ؟ ان التحليل والتفكير العميق يحكم على هذه الآراء وكذا اطار مجتمعنا وتكوينه بالفشل. وقد هاجم تايلور Taylor العنصر البشرى The Human Factor فى نطاق التنظيم الفنى للعمل فى المصنع. اما فى هذه الايام فاننا نجد ان كثيرا من رجال الصناعه فى المصنع يجدوا انفسهم

---

1. Ibid., p. 245 ff.
2. Ibid., p. 246 ff.
3. Ibid., p. 246.

مضطرين للاعتماد على العلوم البشريه ويروا ان وسائل الانتـــــاج Production والاداره Administration والتوزيع Distribution لايمكن ان تنجح الا اذا اعتمدنا اعتمادا كليا على العناصر البشريه التى طالما قلل من اهميتها الفنيون[١] Technicists .

ومايمكن ان نطبقه على الصنع نجده صحيحا على المجتمع عامـــه . وعلى ذلك فاننا يجب ان نقول : ان الصناعه او التكنولوجيا غير قادره على حل المشاكل التى تخلقها[٢] .

ويجب علينا اولا دراسه مشكله التقدم التكنولوجى بكل حذافيرهـا وفى الواقع يجب ان نصحح من الاوضاع الاجتماعيه لان التقدم التكنولوجى لابد وان يوثر فى القيم التى يخدمها . وقد اوضح البروفسور "فرانكيل" Frankel أن التقدم التكنولوجى ليس مجرد تعديل Modification فى فرع من فروع المعرفه ولكنه فى نمط الحياه المتغير وفى البناء الاجتماعى عامه . وان التغييرات فى عمليات الانتاج يتبعها تغييرات فى العلاقـات الاجتماعيه بين المهتمين بعمليات الانتاج[٣] . وبهذه الطريقه فـــان هذه التغييرات توثر فى كل نواحى المجتمع .

على ذلك فانه لايمكننا ان نعزل العوامل التكنولوجيه ، كما لايمكننا ان نعزل القيم الاجتماعيه[٤] او بالاحرى فان اى توقف مفاجئ فـــى التطور الاجتماعى الذى قد يجعلنا نعزل العوامل التكنولوجيه او القيم الاجتماعيه قد يودى الى اخفاء المنابع الرئيسيه لذلك التطور[٥] .

---

(١) انظر : Ibid., p. 245 ff.

(٢) انظر : Ibid., p. 245.

(٣) Technology is incapable of solving the problems which creat. Ibid., p. 246.

(٤) انظر : Ibid., p. 246.

(٥) انظر : Ibid., p. 246 ff.

واننا نوافق تماما البروفسور فرانكيل فى ان الثورات الصناعيه ليست صناعيه بحته ولكنها جزء لايتجزأ من تغيير شامل فى الاطار الاجتماعى عامه [١] .

وهذه النظره قد تمكننا من ان تمحو خطأ آخرهو ذلك التناقض المزعوم بين الصناعه والقيم ، او ذلك الرأى الذى يعتبر الصناعه عنصرا مستقلا ، فلا الصناعه ولا القيم غيرمتأثربالتطور الاجتماعى [٢] . وان تقييم الصناعه فى ضوء القيم يعتبر حقيقه اجتماعيه وجزءا من جانب التطور الاجتماعى [٣] .

وان مشكله التقدم التكنولوجى هى مشكله المدنيه التى ينتمى اليها وهذه المدنيه هى بمنتهى البساطه مراكزالنشاط واذاكان علينا ان نقيم التاثير الاجتماعى للتقدم التكنولوجى وان نبين اهميته فيجب علينا ان نبحث عن طبيعه وجود الانسان الحديث فى عالم صناعى [٤] .

ان المشكله ليست مجرد تفضيل شىء على آخر او تكوين احكام تقوم على وجهه نظر معينه ولكنها تقوم على التحليل الموضوعى لمدنيتنا لكى نبين اهميتها ، ولكن كيف يمكننا ان نقوم بذلك ؟ .

ان البروفسور لاسول Laswell ينادى باستعمال كل الطرق المعروفه فمن الضرورى بمكان ان نفرق بين التفسيرات المختلفه التى تستعملها العلوم البشريه ، فان تفسير الظواهر الصناعيه وردها الى التوترات السيكلوجيه Psychological tensions يختلف اختلافا

---

1. Ibid., p. 246.
2. Ibid., p. 243 ff.
3. the assessment of the technology in the light of values is itself a Social fact and a part of a place in social evolution. Ibid., p. 246.
4. Ibid., p. 247.

كبيرا عن تفسيرها فى ضوء البناء الاجتماعى Social Structure واستعمال اصطلاحات علم او آخرقد يوءدى الى اضطراب كبير فى التفسير[١] وفى بعض الحالات نجد ان الاطار الاجتماعى يصبح غامضا عن طريق تفسير حالات فرديه . ذلك لاننا فى الاطار الاجتماعى نهتم اولا وقبل كل شىء بالمجموع[٢] .

وعليه فيجب دراسه التقدم التكنولوجى فى ضوء البناء الاجتماعى ذاته .

ومن اكثر الدراسات الاجتماعيه الصناعيه موضوعيه ، والتى راعت الحقائق الاساسيه التى ذكرناها فى هذا الفصل ، الدراسه القيمه التى قام بها ابجلن Abegglen عن المصنع اليابانى[٣] . ويعد كتاب ابجلن عن المصنع اليابانى اضافه جديده فى ميدان التصنيع فى الدول غير الغربيه . ويقسم كتابه هذا الى ثمانيه فصول ويناقش بعضا من المسائل ذات الاهميه البالغه مثل الارتباط الزمنى بالعمل الصناعى Lifetime Commitment وحشد او تجنيد الموظفين والاداريين Recruitement of Personnel ودوافع العمل والتنظيم الرسمى ونظام الانتاج فى المصنع اليابانى . ويعتبر كتابه هذا تحطيما لحواجز الاقتصاد التقليدى عن الدراسه الانثروبولوجيه الاجتماعيه وتحليلا فى افق التحليل السوسيولوجى[٤] . ولذلك ، فانه قد اخذ فى اعتباره تماما الملاحظه القيمه التى ذكرها هوزلتز Bert Hoselitz فى كتابه عن تقدم المجتمعات المتخلفه حيث ذكر ان المحددات او الموءشرات الاساسيه لموضوع التنميه الاقتصاديه والتكنولوجيه لا يمكن فهمه تماما دون عبور الخط الذى يفصل الاقتصاد عن الانثروبولوجيا الاجتماعيه[٥] .

1. Ibid., p. 246.
2. Ibid., p. 247.
3. J.C. Abegglen, The Japanese Factory, London, The Massachussets Institute of Technology, 1958, p. 34.
4. Bert F. Hoselitz (ed.), The Progress of Underdeveloped Areas, Cambridge, University of Cambridge Press, 1952, p. VII.
5. Ibid., Preface, p. VI.

وسنوضح هذه الحقيقه فى ضوء عرضنا لدراسه ابجلن وتحليلهـا حيث استخدم فيها مناهج علم الاجتماع والانثروبولوجيا • وهـذه شهاده اعتزاز من احد كبار الاقتصاديين الامريكيين باهميه مناهج العلوم الاجتماعيه فى الدراسات الاقتصاديه ، باعتبار ان الظواهر الاقتصاديه توثر وتتأثر بالبناء الاجتماعى •

ومع ذلك يمكن ان نقرر ان هناك بعض نقاط الضعف فى دراسه ابجلن التى قام بها عن المصنع اليابانى لاسيما فيما يختص بطرق البحث المستخدمه فى الدراسه • فلم يوجه اهتماما كافيا لمنهج البحث الخاص بدراسته • ولم يبين بالتفصيل لماذا استخدم اسلوب المقابله او الاستبيان او الملاحظه البسيطه أو بالمشاركه Participant Observation كما يفعل الانثروبولوجيون [(١)] • ولم يخبرنا ابجلن ايضا عن عدد العمال او روساء العمال او المشرفين او المديرين الذين قام بمقابلتهم ، او عن نوع العينه التى اختارها لدراسته : أهى عشوائيه Random او منتظمه Systematic أو طبقيه Stratified وهو يختار احيانا شركه صناعيه او اكثر كحاله توضيحيه للمصنع اليابانى دون ان يوقفنا على اسباب اختياره لهذه الشركه او تلك كما فعل فى الفصل الرابع حينما اختار (شركه للمعادن لتوضيح نظام دفع الاجور Pay System ثم بعد ذلك يعمم نتائج دراسته التى حصل عليها من احد المصانع على كل المصانع اليابانيه ، مع انه قد يوجد بينها بعض الاختلافات [(٢)] •

ومن ناحيه اخرى لاتكشف لنا دراسه ابجلن بالتفصيل عن احوال العمال ، كما لاتبرز لنا شيئا ذا قيمه عن التنظيم غير الرسمى (التلقائى) للمصنع اليابانى حيث كرس جل اهتمامه للحديث عن الحشد الوظيفـى والتنظيم الرسمى للمصنع اليابانى • ولا يخفى ان التنظيم التلقائى للمصنع يلعب دورا هاما فى ثبات النظام الصناعى [(٣)] • ولا يمكن للمصنع ان يعمل

(١) انظر: Pauline V. Young, Scientific Social Surveys and Research, New York, Prentice Hall, 2nd ed., 1953, pp. 199-219.

(٢) انظر: Abegglen, op. cit., p. 34.

(٣) انظر: W.F. Whyte, op. cit., p. 186.

بطريقه صحيحه ومنسجمه الااذا توافق التنظيم الرسمى مع التنظيم التلقائى او غير الرسمى ٠

وبالرغم من الملاحظات السابق ذكرها ، فالحق يقال ان ابجلن بكتابه هذا قد ساهم مساهمه قيمه فى ميدان التصنيع فى الدول غير الغربيه كما انه يعطينا بعض التفصيلات المفيده عن البناء الاجتماعى للصانع اليابانيه مقارنا اياها بالمصانع الامريكيه وبجانب هذا فان كتابه يمثل بشكل عام نظره جديده وموضوعيه لانه نجح فى ان يبقى نفسه بعيدا عن ظاهره "الغرور او التمركز العنصرى او الحضارى (١) " Ethnocentrism والذى يعتقد هو نفسه بانه ذائع الانتشار فى ميدان التكنولوجيا والعمل ٠ وهذا القول صحيح الى حد كبير ٠ فبرنامج النقطه الرابعه Fourth Point مثلا قام على افتراض القيمه التلقائيه للتقدم التكنولوجى وهذا مايفصح عنه الرئيس الامريكى السابق المستر ترومان فى خطبته الرئاسيه التى القاها فى ٢٠ يناير عام ١٩٤٩ ، فهو يقول فيها " ان شعوب المناطق المتخلفه يستطيعون ان يحققوا آمالهم وامانيهم فى حياه افضل ، اذا اعطيناهم مزايا خبرتنا التكنيكيه والمعرفيه وفوائدها " (٢).

وهذا يعكس التفكير الغربى فى ان التقدم الاقتصادى المادى مفيد فى حد ذاته ، وان المكاسب الماديه تقود مباشره الى حياه افضل ٠

(١) قارن الفصل العاشر من كتاب : Clark Kerr et al., Industrialism and Industrial Man, op.cit.

وانظر ايضا : J.H. Goldthorpe, "Social Stratification in Industrial Soceity", The Sociological Review, Monograph No. 8, University of Keel, October 1964, p. 117.

(٢) انظر : Walter R. Goldschmidt, The Interrelations between Cultural Factors and the Acquisition of New Technical Skills, in Bert F. Hoselitz (ed.). The Progress of Underdeveloped Areas, op. cit., p. 136.

وقد أدى هذا التلازم الذى يقيمه تصور العلاقه الضروريه بين مستوى الحياه وبين التقدم التكنولوجى الى خلق مايسميه بعض الكتاب الاجتماعيين الغربيين انفسهم بالظاهره التى سبق الاشاره اليها وهى ظاهره التركيز او التمركز العنصرى سواء عند الخبراء الذين يعملون فى المجتمعات المتخلفه او عند الدول الغربيه نفسها .

وهذا التمركز العنصرى ينشأ كنتيجه لضعف استجابه المجتمعات الناميه لهذه المساعدات ، وعدم تقديرها التقدير الذى تتوقعه الدول المساعده وخبراؤها مما يدفعهم الى الحكم عليها بانها تسلك سلوكا يمكن ان يتصف بالجحود وعدم الاعتراف بالجميل (١) .

ويجدر بنا فى هذا الصدد ان نشير الى فكره " التكامل الحضارى " Cultural Infegration الذى يشير الى انه من الممكن فصل الانماط والسمات الحضاريه فصلا وظيفيا عن النسق الكلى للحضاره وهذه الحقيقه ينبغى ان تؤخذ مأخذا بصيرا فى هذا المجال ، ذلك أن تعرض عنصر حضارى ما لتغير جوهرى يعرض النسق الحضارى كله للتغيير ويمكننا الاشاره فى هذا الصدد الى اهميه توافق المجتمع مع الاختراعات التكنولوجيه الجديده ، والتى بلورها براون Brown فى كتابه " علم النفس الاجتماعى فى الصناعه " حيث حدد بدقه مراحل توافق المجتمع مع الاختراعات التكنولوجيه (٢) .

ولذلك ، فان المجتمعات الناميه التى تظن انها تستطيع ان تمارس التكنولوجيا الصناعيه الحديثه وتتقبل الافكار العلميه وتباشر الاقتصاد الصناعى ، وهى فى نفس الوقت تحتفظ بقيمها التقليديه تقع فى وهم كبير ، لان هذه الظواهر تنطوى على سلوك وعلى قيم تفرضها على الذين يتعاملون معها (٣) . ومعنى ذلك ان المجتمع المتخلف يجب

(١) انظر : محيى الدين صابر ، المرجع نفسه ، ص ٣٠٩ .
(٢) انظر : J.A.C. Brown, op. cit., p. 56.
(٣) انظر محيى الدين صابر ، المرجع نفسه ، ص ٣٠٩ وانظر ايضا : UNESCO, Le Progrés Technique et l'Intégration Sociale, op. cit., p. I ff.

ان يستوعب اولا الاختراعات والطرق الانتاجيه الفنيه وينسجم مع العلاقات الاجتماعيه والاقتصاديه الجديده ، والا تعثرت المحاولات المختلفه التى تهدف الى تطويره فى الصعيد الاقتصادى المادى .

ويرى ابجلن ان طرق الغرب وافتراضاته عن طبيعه العمل لاتصلح للتطبيق على العمل فى المصنع اليابانى لان موقف العمل وطبيعه خبرته تختلف فى كلا المصنعين ، ولذلك انتهى الانثروبولوجى الانجليزى الاشهر ريموند فيرث Raymond Firth الى حقيقه مؤداها ان التصنيع المفروض من الغرب فى المجتمعات المتخلفه ليس ضروريا ان يتضمن نفس مراحل التنميه التكنولوجيه او الاقتصاديه او الاجتماعيه (١) .

ويعطينا ابلجن دليلا مقنعا للخلافات بين المصانع اليابانيه والامريكيه خلال استخدامه لمصطلح النسبيه الاجتماعيه واختلاف الثقافات كما يفعل رجال الاجتماع والانثروبولوجيا ، ويقول فى هذا الصدد : " ان تعميم نتائج الدراسات الصناعيه التى تجرى فى امريكا على المصانع اليابانيه لايمكن حدوثه لانه غير صحيح نظرا للاختلاف الضخم بين الثقافات والناس، ولذلك فان مشكله نقليه استيراد او نقل التكنولوجيا الحديثه Transfer Technology من دوله متقدمه الى دوله متخلفه لابد وان يسبقه او يتمشى معه على الاقل تغيير مماثل فى البيئه الاجتماعيه ، لان هذه التكنولوجيا الحديثه نتاج ثقافه او حضاره معينه تختلف فى مضمونها ومحتواها وفلسفتها عن ثقافه او حضاره للدوله المستورده لها (٢) " .

---

(١) انظر : Raymond Firth et al., "Social Implications of Technological Change as regards Patterns and Models", in Changements Techniques, Economiques et Sociaux, (Paris: Bureau International de Recherches sur les Implications Sociales du Progrés Technique, UNESCO, 1958), p. 292.

(٢) انظر : Abegglen, op. cit., p. 2.

وعلى ذلك ، وكما يقول هورسكو فيتس Melville Horskovits يجدر بنا ان نفهم ان معيشه وحياه الناس الاخرين يجب ان تفهم وتقيم بواسطتهم هم انفسهم لا بواسطه مقياس القيم الامريكى[١]، ولذلك فان مشكله القيم الاجتماعيه او الحضاريه يجب ان يتم بحثها فى ضوء مبدأ " النسبيه الحضاريه أو الثقافيه " .

ومن هنا فقد انتهى ابجلن الى نتيجهجوهريه فى هذا الصدد وهى ان وسائل التحليل الاقتصادى قد تكون غير كافيه بمفردها لفهم الجوانب المختلفه للتنميه الصناعيه . وكما اوضح هوزليتز Hoselitz

" ان العوامل المحدده لمعدل التجديدات والاختراعات والدخل وشكل وحجم المدخرات تكمن فى الاحوال الثقافيه او الحضاريه والاجتماعيه للسكان وليس فى نظامهم الاقتصادى فحسب "[٢] .

واذا كان ثمه خلاصه محدده يمكن ان ننتهى اليها من دراسه ابجلن ، فهى ان التنميه الصناعيهاليابانيه قد تمت بقليل او بكثير من التغيير عن نوع التنظيم الاجتماعى والعلاقات الاجتماعيه التى كانت سائده قبل تصنيع اليابان ، ولم تتم وفقا للنموذج الغربى للتصنيع[٣] .

---

(١) انظر : Melville J. Herskovits, The Problem of Adapting Societies to New Tasks' in Bert F. Hoselitz (ed.), The Progress of Underdeveloped Areas, op. cit., p. III.

(٢) انظر : Bert F. Hoselitz (ed.), op.cit., Preface, p. VI.

(٣) انظر : Bert F. Hoselitz, "Traditions and Economic Growth", in Ralph Braibanti and Joseph J. Spengler (eds.), Traditions, Values and Socio-Economic Development, London, Cambridge University Press, 1961, p. 93

وبهذا فقد نجح أبجلن على ان يبرهن لنا ان كل حضاره وكل مجتمع له تكامله الذاتى الفريد ، كما ان له نظامه القيمى الخاص بـه ، وله اطاره الاجتماعى المميز . وكما اوضح البروفسور كيسنج Keesing ان العلم هو العلم ، ويجب ان يخلص نفسه من شوائب التضليل والتمركز العنصرى والغرور الحضارى . ومن هنا فان التقييمات التى تجرى لطرق الحياة المختلفه للناس والشعوب — اذا ماحوولت — يجب ان ترتكز على قاعده عريضه تستمد جذورها من أفق واسع رشيد (١) .

ولذلك يرى كيسنج ان رجال الاجتماع يجب ان يرفضوا تماما المقاييس والمستويات الكليه لما هو حسن وما هو ردئ ، وان يكون تفكيرهم مبنيا على قاعده " النسبيه الحضاريه " (٢) . وقد سبق أن شرحنا ذلك . وهذا هو مافعله أبجلن فى حقيقه الامر ، فان الدراسه التى قام بها تنتهى الى خلاصه موداها ان خبره اليابان فى ميدان التصنيع والموسسات والنظم الاجتماعيه التى تخدم هذا الميدان لاتكون بالضروره هى نفس مثيلتها فى الغرب . وفى عباره اخرى ، ان اقتحام ميدان التصنيع الحديث يمكن ان يتم على اسس مختلفه عما هى عليه فى العالم الغربى . ويعطينا أبجلن دليلا على ذلك بان نظم العلاقات الاجتماعيه التى تسود فى المجتمع اليابانى الصناعى لاتشبه مثيلتها فى الغرب ، بل هى اقرب ماتكون النظم الى التى كانت سائده فى اليابان قديما . والتى مازالت تسود ايضا بشكل اقوى فى المناطق غير المصنعه من اليابان حتى يومنا هذا (٣) .

(١) انظر F.M. Keesing, Cultural Anthropology, New York, Holt, Rinehart and Winston, 1962, p. 47.

(٢) انظر : Morris E. Opler, "The Problem of Selective Culture", in Bert F. Hoselitz (ed.). The Progress of Underdeveloped Areas, op. cit., p. 126 ff.

(٣) انظر : Abegglen, op. cit., p. 97.

ومجمل القول اننا نعتبر دراسة أبجلن دراسة موضوعية رشيدة غير متحيزة فى ميدان القدم التكنولوجى فى الدول غير الغربية اتبع فيها وسائل التحليل الاجتماعى ميدان علم الاجتماع والانثروبولوجيا . وهذا يتفق تماما مع وجهة نظر جونار ميردال Gunnar Myrdal التى مؤداها أن الحل النهائى لمشكلة القيمة The Value Problem فى ميدان الاقتصاد والعلوم الاجتماعية يكون عن طريق وضع طريقة ومنهج للبحث ترتكز على ضوئها كل التقييمات الانسانية على أساس علمى رشيد . ويجب أن نسترشد بهذه الطريقة وهذا المنهج فى بحوثنا النظرية والعملية لتعطيها اتجاها انسانيا ، ولتجعل هذه البحوث غير متحيزة ومرتبطة أكثر بمشكلات الحياة[1] .

---

(١) انظر : Gunnar Myrdal, Value in Social Theory, New York, 1958, p. 260.

الفصل السابع

التقدم التكنولوجى والتغير الاجتماعى

١ ــ أهميه توافق المجتمع مع الاختراعات التكنولوجيه ٠

٢ ــ تقرير لجنه اليونسكو عن التوترات الاجتماعيه فى الهند ٠

٣ ــ نظريه ليفى فى تحليل الضرورات الوظيفيه للنظام الصناعى ٠

٤ ــ تصدع العائله بوصفها وحده انتاجيه ٠

٥ ــ التصنيع النامى والتكامل الاجتماعى ٠

٦ ــ عرض لآراء ولبرت مورو رالف لينتون ووليم كاباتريك ٠

٧ ــ تقسيم العمل ٠

٨ ــ التقدم التكنولوجى والنظم الاجتماعيه ٠

الفصل السابـــع

التقدم التكنولوجى والتغيـــر الاجتماعــــى

ان العلاقه وثيقه بين التقدم التكنولوجى والتغير الاجتماعى [1]، فالتقدم التكنولوجى من اهم العوامل فى احداث التغير الاجتماعى . ولهـــذا يجب علينا ان نقف هنيهـــــه عند مفهوم التغير الاجتماعـــى Social Change فمن المعروف ان المجتمعات الانسانيه دائمـــــه التحول Transformation والتطور Evolution والتقدم Progress هذه المصطلحات الثلاثه تنضوى تحت اصطلاح التغيـــــر الاجتماعى [2] فالتحول الاجتماعى هو نوع من التغير يتميز بانه مستمر فى حركته وانه يتخذ اتجاها واحدا : فاما ان يتجه الى الامــــــام او يتجه الى الوراء ، واما ان يتجه الى اعلى او الى اسفل . وفى جميـــع هذه الحالات يسمـــى تحولا . اما اذا كان التغير يتميز ويتخــــذ صوره النمو والرقى من شكل معين الى شكل آخر ثم الى الصوره التـــى نراها الآن فانه يسمى تطورا . واما اذا كان التغير يسير نحو هــــدف مثالى يتخذه المجتمع فان هذا النوع من التغير يطلق عليه اسم التقدم الاجتماعـــى .

(١) راجع فى ذلك : Walter R. Goldschwidt, "The Interrelations between Cultural Factors and the Acquisition of New Technical Skills, New York. 1952.
Francis R. Allen et al., Technology and Social Change, New York, 1957. L.L. Goodman, Man and Automation, New York, 1957 (especially Chap. 14).

(٢) انظر : Joseph Himes, Social Planning in America, New York, 1950, Vide in Particular (Chap. I, Social Change).

ولقد كان عامل التقدم الفنى الآلى من اهم العوامل فى احداث التغير الاجتماعى ، فالمجتمعات الحديثة التى اخذت بوسائل الصناعه الحديثه تختلف نظمها الاجتماعيه والاقتصاديه والسياسيه عما كانت عليه قبل ان تأخذ بالوسائل الفنيه الآليه . ولم تؤثر المخترعات الحديثه فى نوع الآلات المستخدمه فحسب او فى نوع الانتاج وكميته . وانما كان لها رد فعل عميق الاثر فى العلاقات الاجتماعيه والانسانيه (١) فاختراع المذياع على سبيل المثال قد ساعد مساعده فعاله على زياده الانتاج زياده ملموسه مما ادى الى زياده العرض عن حاجه الطلب فتبع ذلك انخفاضا ملحوظا فى اجور العمال وازدياد المتعطلين . وهذا الانخفاض فى مستوى الاجور وانتشار التعطل له اثره فى خفض القوه الشرائيه بوجه خاص ، وله اثره ايضا فى العلاقات الاجتماعيه بوجه عام .

ويذهب الاستاذ اوجبورن W.F. Ogburn — وغيره من الباحثين — الى ان الاختراعات التكنولوجيه هى من اهم العوامل فى احداث التغير الاجتماعى (٢) .

ويرى الاستاذ براون J.A.C. Brown فى كتابه علم النفس الاجتماعى فى الصناعه Social Psychology of Industry ان المجتمع لابد وان يتوافق مع الاختراعات التكنولوجيه التى تحدث بين جوانبه ، ومن ثم يجب ان تتلاءم الانماط الثقافيه الموجوده فيه لكى تتلاءم مع تلك الاختراعات .

(١) انظر: J.A.C. Brown, The Social Psychology of Industry, Middlesex, Penguin Books, 1958, p. 56.

(٢) وعلى حد قول الاستاذ اجبورن نفسه : "The Cause of Social Change is the making of inventions, mechanical or otherwise, and secondarily, the diffusion of inventions already made".

انظر: W.F. Ogburn and M.E. Nimkoff, Sociology, Boston, Houghton, Mifflin Comapny, 1946.

وعلى حد تعبير الاستاذ براون نفسه ، " ان لكل اختـــــــراع تكنولوجى تاثيرا على اولئك الذين يستخدمونه ، او بعباره اخـــــرى ـ يصبح كل اختراع مظهرا من البيئه الماديه التى لابد وان يتوافق معهـــا المجتمع "(١) .

ولا يسعنا ايضا فى هذا الصدد الا ان ننقل عباره " هيجـــل " Hegel الشهيره ـ نقلا عن الاستاذ : براون ـ " ان الانســـــان وهو يعمل على تغيير الطبيعه المحيطه به يغير من طبيعته الخاصـــــه أيضا "(٢) .

وتحدث عليه توافق المجتمع مع الاختراعات التكنولوجيه الجديده ، على ثلاث مراحل متتاليه ومتتابعه(٣) :

١) يبتدع الاختراع او الوسيله الفنيه ويتقبله المجتمع .

٢) يستجيب الافراد له .

٣) واخيرا ، تتغير المنظمات والمعتقدات الثقافيه لكى تتلاءم معه .

وعلى سبيل المثال تاخذ المراحل التى مر بها اختراع الآلـــــه البخاريه . ونحن نعلم ان اختراع الآله البخاريه حل محل العمـــــل اليدوى والقوه المائيه فى المصانع وتلك هى المرحله الاولى . اما المرحله الثانيه ـ فقد نشأ عن هذا الموقف الجديد داعى اختراع الآله البخاريـــه عليه اجتماعيه جديده ، وهى توافق العمال مع هذا الموقف الجديـــد

1. Each technical invention has an effect on those who use it, or to say the same thing in another way, each invention to which the society must adjust itself. J.A.C. Brown, op. cit., p. 56.
2. "Man, in so far as he acts on nature to change it, changes his own nature". Ibid., p. 56.
3. Ibid., p. 56 ff.

الذى اصبح الدور الفعال فيه للآله وليس للانسان . اما المرحلـــه الثالثه ـ وهى كيف تتغير المنظمات والمعتقدات الثقافيه لكى تتلاءم مع هذا الموقف الجديد وهو اختراع الآله البخاريه ، فقد ظهر اثرهـا واضحا فى حدوث حوادث اكثر للعمال مما ادى بالتالى الى ظهـــور قوانين لتعويض اولئك العمال عند الاصابه . امافى مجال المعتقدات فقد اختفت الفكره القائله بان على العامل ان يرعى شئون نفسه علـــى مسئوليته الخاصه تماما .

وعندما تتعرض البيئه لتعديل سريع عن طريق التقدم التكنولوجى تظهر فيها علامات مختلفه لسوء التوافق ، فيوجد مثلا " اضطـــراب شخصى يصيب الافراد ينتج عن تغير احوالهم المفاجىء بعد ان كانـــوا قد ألفوا احوالا اخرى قبلها . وهناك ايضا كما اوضح " أوجبرن " هـذا التخلف العام بين الاحوال الاجتماعيه الملائمه للنظام الآلى الحديث والاحوال الاجتماعيه الموروثه عن النظم القديمه (١) .

ومن المعروف انه حينما تبدأ التنميه الصناعيه ، فان مجموعــه القيم والمواقف والنظم الاقتصاديه والعلاقات الاجتماعيه وسائـــر التنظيمات القائمه فى المجتمع ينبغى ان تتجاوب تجاوبا عميقا مع تلك القيم والمواقف والتنظيمات الجديده التى يتضمنها نوع التغيير الجديد ، ونوع الاقتصاد الجديد ، مع مايثيره من قيم خاصه مثل الاهتمام البالــغ بالمكاسب الماديه ، وما يترتب على ذلك من سلوك مثل ضبط المواعيـــد والكفاءه الاداريه والمقدره التنظيميه ... الخ .

وفى الدراسه التى قام بها لوريستون شارب Lauriston Sharp عن قبيله اليريورنت Yir Yoront الاستراليه مثـــل يوضح مدى مايمكن ان يقود اليه تغيير عنصر حضارى من تغيير فى نسق الحضاره كلها .

(١) انظر : على احمد عيسى ، ترجمه كتاب المجتمع تاليف ماكيفــر وشارلزبيج ، القاهره ، مكتبه النهضه المصريه ، ١٩٦٠ ص ١٦٣ .

فقد ادى ادخال الفأس الحديديه فى مجتمع اليبريورونت بدلا من الفأس الحجرية التى كان يدورحولها نظامهم الاجتماعى ، الى ثوره فى البناء الاجتماعى لهذه القبيله ، اذ يأثر بدخول هذا العنصر الحضارى بناء القباده والنظام القرابى والتصورات التوتميه وتقسيم العمل ووظيفة الاسره والنظام الاقتصادى والاحتفالات الدينيه ومراسيم الالحاق وآذن كل ذلك بنشوء مظاهر سلوكيه جديده واختفاء اخرى[1] .

ان عدم تقدير هذه الحقائق خلق موقفا غير واضح ، سواء فى المجتمعات المستقبله او المستورده للمظاهر التكنولوجيه ، او فى المجتمعات المرسله والمصدره لها ، بحيث اصبح الاعتقاد سائدا بان وجود الامكانيات التكنولوجيه قادره قدره تلقائيه على خلق مستوى افضل من الحياه ، وانه من الممكن ان تختار هذه المجتمعات منها ماينا سبها ، وتترك مالا يتفق مع نظمها .

وقد صور تقرير لجنه اليونسكو عن "التوترات الاجتماعيه فى الهند" هذه المشكله تصويرا دقيقا حيث ذكر فيما يتعلق بالمساعدات الامريكيه للهند هذه الملاحظات[2] : ـ

"... ان الهند تريد ، فيما يبدو ، رفع مستوى حياتها ، وهى تحب المساعدات الفنيه ورؤوس الاموال الامريكيه ولكنها فى الوقت نفسه ليست على استعداد ان تقبل نماذج الحضاره الغربيه الصناعيه جمله وتفصيلا دون مناقشه ، فهى تؤثر ان تلتقط وان تختار العناصر الحضاريه التى ترضيها وتناسبها ، بدلا من الاقبال الكامل على التقاليد الغربية التى تنبع من نمط الحضاره الصناعيه .

---

(١) محيى الدين صابر : المرجع نفسه ، ٣٠٧ .
(٢) المرجع السابق ، ص ٣٠٨ .

فالتكنيك الصناعى وممارسه اصول الصحه العامه يمكن ان تكون مقبوله ولكن نموذج الاسرهالغربيه او التنظيم السياسى او الاصلاحات الدينيه او روح المغامره فىالاعمال لاتقابل بحماس ، اما لان ذلك ضار ، او لانه لاضروره له فى دوله شرقيه ٠

وحينما ننظر مثلا الى المجهودات الامريكيه فى العالم ، فانه مما يسترعى النظر فيها هو ذلك الفصل الواضح بين تكنيك الانتاج وبين الصور الاخرى لنماذج الحياه الامريكيه ٠

وهنا ، فان الافتراض ، فيمايبدو ، هوانه يمكن تصدير الآلات والمعرفه الفنيه للانتاج الضخم ، بينمايتعذر ذلك على صور الحضاره الاخرى التى تعتبر ثابته نسبيا ٠

فمبا شره نمط واحد متشابه من الحضاره لايعنى التشابه والتواجد فى (الكل الحضارى) ذلك لان هذا الكل انما يحدث من الطريقه الفريده التى تعمل بها الانماط والسمات الحضاريه الاخرى بعضها مع بعض ، والتى يمارس بها ذلك الكل تاثيره عليها " ٠

فاستعمال الهندى مثلا لبعض آلات الزراعه الحديثه يستعملها الامريكى واستنباته لنفس البذور التى يستنبتها ، ليس معناه ان يهدم نفوذ التاثير الحضارى القديم ، ويجعل من الرجل الهندى رجلا امريكيا ٠

واذا كان هناك خطأ ما فى تقدير المجتمعات المختلفه والناميه ، تلك التى تنمو وتكبر مع مالديها من قيم ، بحيث لاتحس انها فى حاجه الى توحد مع الحضاره الغربيه فى سائر وجوهها ، فان هناك خطأ مماثلا فى تقدير المجتمعات المتقدمه نفسها للموقف ذاته ، فكثيرون فى تلك المجتمعات يظنون ان المجتمعات الناميه فى حاجه الى التكنولوجيا والى المعرفه العلميه والى التنظيم الاقتصادى الصناعى ، وانه اذا اتيحت لها ذلك ، فان السعاده تسرع اليها مرفرفه عليها باجنحتها البيض ٠

والواقع ان المجتمعات المهيئه للنمو لاتستطيع ان تستبدل قيمها وسلوكها بين لحظه واخرى ، بانماط القيم والسلوك التى تضمنها الحضارة الصناعيه ، لمجرد اقتناع اهل تلك الحضاره انهـا السبيل الوحيد لسعاده الانسان ، فهنالك متطلبات حضاريه لهـذه القوميات ، وهناك ظروف تتحكم فى اختيارها وفى سلوكها يمكـن ايجازها فى حقيقتين رئيسيتين هما : النسبيه الحضاريه والتكامـل الحضارى ، والنسبيه الحضاريه Cultural Relativism تعنى بصفه عامه ، ان الصور الحضاريه لاينبغى الحكم عليها الا على اسـاس مضمونها الكلى ، ومن خلال النسق الكلى للحضاره ، فيما يكون نمطـا اوسمه حضاريه صالحه فى نسق كل لحضاره ما ، لايعنى انها صالحـه بالضروره فى نسق حضارى آخر . فان مايمكن ان يكون سلوكا شاذا فـى بارك افنيو فى نيويورك ، يمكن مثلا ان يكون سلوكا منطقيا مرضيا عنه فـى اوغندا ، والعكس صحيح .

وليس الموقع الجغرافى هو المسئول عن هذه الحقيقه ولاحتـى الماضى الحضارى نفسه ، ولكن الطريقه التى يصاغ فيها السلـوك المقنن من خلال النسق الكامل للحضاره . يكون حكم رئيس القبيله يمكن ان يكون حكما مقدسا عن طريق التقاليد فى بعض قبائل السـودان ، لايعنى ان يكون اداه حكوميه صالحه تغيرت طريقه الحياه من الصيـد او الرعى الى العمل فى المصانع .

ومن هنا تأتى فكره "التكامل الحضارى" Cultural Integration[1] الذى يشير الى انه ليس من الممكن فصل الانماط والسمـات الحضاريه فصلا وظيفيا عن النسق الكلى للحضاره . وهذه الحقيقـه ينبغى ان تؤخذ مأخذا بصيرا فى هذا المجال ، ذلك أن تعرض عنصـر حضارى ما لتغيير جوهرى يعرض النسق الحضارى كله للتغيير كما سبـق ان اشرنا .

(١) انظر: UNESCO, Le Progrés Technique et l'Intégration Sociale, Etude Internationale par Jérome F. Scott et R. Lynton, 1953, p. I ff.

ولذلك ، فان المجتمعات الناميةالتى تظن انها تستطيع أن تمارس التكنولوجيا الصناعيه وتتقبل الافكار العلميه وتباشر الاقتصاد الصناعى ، وهى فى نفس الوقت تحتفظ بقيمها التقليديه تقع فى وهم كبير، لان هذه الظواهر تنطوى على سلوك ، وعلى قيم تفرضها على الذين يتعاملون ، فلايمكن الاقتناع بضروره انشاء البنوك والمصارف للحياه الماليه ثم يمكن التمسك بتحريم الفائده ، ولا يمكن اقامه المصانع وترتيب المهارات ، ثم يكون الاجر الاكبر الاكثر للعمال تقوى وصلاحا مهما قل حظه من المقدره والمهاره والخبراء وهكذا ... الخ .

ومعنى ذلك : (أولا) : ان الافتراض القائل بان شعوب المناطق المتخلفه[1] يستطيعون بلوغ حياه افضل لمجرد اخذهم بمظاهر المعرفه الفنيه الغربيه[2] هو افتراض غير صحيح على اطلاقه (وثانيا) ان المجتمع النامى يجب ان يستوعب اولا الاختراعات والطرق الانتاجيه

(١) يقترح نيل سيلزر ان ثنائيه التعبير "شعوب متقدمه فى مقابل شعوب متخلفه بمعنى ان ثمه شعبا افضل من شعب آخر ، واستعمال مثل هذه التسميات من شانه ان يولد صراعات مختلفه لايقبلها العقل او التفكير الموضوعى السليم .

انظر : Neh J. Smcher, Social Change in the Industrial Revolution, London, Routledge and Kegan Paul, 1959, p. I.

وعلى ذلك يجب ان يجرد اصطلاح التقدم Progress عن أى حكم قيمى .Judgement de Valcur.

(٢) The People of "Backward" areas could "realise their aspirations for a batter life if we bring them the benefits of our store of technical knowledge.

انظر : Walter R. Goldschmidt. The Interrelations between Cultural Factors and the Acquisition of New Technical Skills' in Bert F. Hoselits (ed.) The Progress of Underdeveloped Areas, Cambridge, 1952, p. 136.

الفنيه وينسجم مع العلاقات الاجتماعيه والاقتصاديه الجديـــده . والا تعثرت المحاولات المختلفةالتي تهدف الى تطويرفي الصعيـــــــد الاقتصادى المادى . فالعقليه الماديه لازمه للتنميه الصناعيه، وكلمـــا تقدمت العقليةالماديه وتطورت كلما زادت قيمه الوقت. فالوقت فـــى المجتمع البدائى (مثلا) لاقيمه له ، ويستطيع اى زائر لجنـــــوب الســودان بصفه خاصه ان يلمس هذه الحقيقه واضحه جليه .

هذه العمليه ، عمليه توافق المجتمع مع الاختراعات التكنولوجيــه على جانب كبير من الاهميه حتى لاتتعثر وتكبو المجتمعات وهى بصدد ممارستها لطرق التنميه الاقتصاديه ، لان الاختراعات والامكانيـــات التكنولوجيه غير قادره بمفردها بطريقه تلقائيه على تحسين مستـــوى الحياه ، مالم تستجيب تلك المجتمعات لها وتوفر لها الظـــروف الاجتماعيه والاقتصاديه الملائمه التى تعمل على استمرارها وبقائهـــا وتقدمها .

ولعل اول توافق يجب ان يقوم به الانسان ليحتفظ بعمله هـــو ساعات العمل الطويله التي يجب عليه قضاؤها بعيدا عن جماعتـــه (١) ، والذى يحدد الدرجه التى ستتغير بها علاقاته بروابطه القديمه هـــو مدى بعده عنها ، فان جزءا كبيرا من اليوم يمضى فى موقف اجتماعـــى

(١) فى نظر M.J. Levy وبنائه التصويرى الذى بينه فـى "بناء المجتمع" يعتبر هذا تحليلا للضرورات الوظيفيه للنظـام الصناعى والضرورات البنائيه (وبالذات لبناء العلاقات) التى تلزم منطقيا وبالضروره . ويهتم باستخلاص الضرورات البنائيـــه من الضرورات الوظيفيه

انظر : Marlon J. Levy, The Structure of Society, New York, Princeton University Press, 1952.

جديد بعيدا عن اشراف النظام المعيارى القديم . وعلاوه على ذلــك ، فان علاقته باسرته تتبدل من نمط المسئوليات والتوقعات السلوكيــه القديم المبنى على بقائه معهم جزءاً كبيرا من اليوم . كذلك فان قضــاء العامل وقتا اقل فى بيته الجماعى يعنى ان العلاقات القريبه التى كانت ممكنه فى السابق ، لاتصبح كذلك .

وحيث ان الاسره المباشره هى فى النهايه الجماعه الانسانيــه الاكثر ودا والاكثــر اشباعا من الوجهه السيكلوجيه ، فان العامــل بوقته الاضيق ، سيختار بالتناسب غدا ، وقتا اقل [illegible] مع اسرته القريبه ، ووقت اقل مع اسرته الممتده والاخرين من جماعته[1] وتخصيصه مزيدا من ساعات استيقاظه للالات يعنى ايضا وقت اقل لاسرتــــه ولجماعته ، ووقت اطول نسبيا لاسرته القريبه من جيرانه . ونظـــــرا للانفصال الاساسى فى علاقاته الدائمه بجيرانه ، فان علاقته بهم ستتبدل وستصبح علاقاته اقل انتشارا لان يتعامل اقل من ان يعرفهم معرفه تامه وستصبح علاقاته اقل تعيينا لان هناك عددا اقل من الجماعات التى تدمجه بجيرانه وكونه يتعامل مع اناس لم يالفهم نسبيا على اساس من العمومية ــ النوعيه ، يجعل علاقاته بهم اقل فى الشمول العاطفى .

(١) لقد لاحظ بعض الكتاب الاثر المتكامل للتصنيع على [illegible] الاسره الممتده . ويعقب رالف لينتون بقوله " ان تدهور [illegible] الآليه سوف لا يفشل فى اضعاف او حتى تدمير انماط الجماعات الكبيره " انظر: Ralph Linton, "Cultural and Personality Factors affecting Economic Growth", p. 84.

ويبدى تالكوت بارسونز Talcott Parsons نفس الرأى فى صفحات ١٧٨ ، ٤١٠ من كتابـــــه The Social System طبعه ١٩٥١ .

وقد كان هناك جانب آخر ذو اهميه كبيره جد التاثير تكنولوجيا
الصناعه الحديثه على المجتمع وهو تصدع العائله بوصفها وحده اجتماعيه
The Break-up of the Family as a Social Unit
فالعائله فى المجتمعات الرعويه Pastoral Communities
والمجتمعات الزراعيه Agricultural Communities ليست
وحده بيولوجيه فحسب A Biological Unit ولكنها ــ كما
نعرف ــ وحده انتاج ايضا A Unit of Production.
فالاطفال بوصفهم اعضاء صغارا فى تلك الوحده الانتاجيه يشاركــون
فى العائله ويكونون فى تلك المجتمعات سندا اجتماعيا لآبائهـــم .
(ولعل هذه النظريه صحيحه الى حد كبير ولا سيما اذا طبقناها على
الريف المصرى ــ ولعل هذا ايضا يفسر جزئيا ظاهره زياده النســل
فى ريفنا) .

هذا الارتباط البيولوجى السيكولوجى بوحده الانتاج الاجتماعيه
يختفى بعد التصنيع. فلا يعود الاطفال سندا اقتصاديا ولكن عبئــا
اقتصاديا ، ويطرد ازدياد التصنيع اطرادا ايجابيا مع نقصـــان
معدل الولاده (١) . ولا تعود الاسره والمنزل بؤره المجتمـــع
الحديث (٢) . ولا يخلو الآن مجتمع من المجتمعات الصناعيه او تلــك
التى فى طريقها الى التصنيع من الاستفاده من الميزات التى وهبها لهـــم
التقدم التكنولوجى . فقد كان للتقدم التكنولوجى تاثيرات شتى فــى
الجوانب العديده من حياه تلك المجتمعات (٣) .

---

(١) An increase in industrialization runs parallel with a decline in the birth rate. J.A.C. Brown, op. cit., p. 57.

(٢) انظر: Ibid., p. 57.

(٣) انظر: L.L. Goodman; op. cit. (ch. 14).

وسنحاول الآن ـ بقدر الامكان ـ ان نوضح مظاهر تاثير التقدم التكنولوجى فى الحياه الاجتماعيه وما احدثه من تغير فيها .

ومن اوضح نتائج التصنيع النامى ، (التكامل الاجتماعى) Social Integration المطرد النمو وما يترتب عليه من ازدياد حاجه المجتمعات الى بعضها البعض وتشابك مصالحها ، اذ نلاحظ انه قبل عصر استخدام الالآت كان كل مجتمع قروى مكتفيا اكتفاء ذاتيا الى حد كبير ، وكان الغذاء والكساء والمأوى امورا بسيطه لدرجه انه كان من الممكن الحصول عليها من المنطقه المحليه . وكان هذا هو الشان الى حد بعيد ـ حتى بالنسبه للاثرياء الذين يقطنون المدن ، اذا استثنينا من ذلك قليلا من الحاجات الكماليه وكانت الاسره فى مثل ذلك النظام ، هى المؤسسات الصناعيه الرئيسيه (١) . وكان توزيعها فى المدن النقابات . ولكن قوه الالآت احدثت تغييرات اساسيه فى ميدان الغزل والنسيج على سبيل المثال ـ نجد ان ظهور ماكينات الغزل والانوال الآليه قد ادى الى تخلى الاشخاص عن وظيفه التصنيع للمصنع . كما انه بظهور محالج القطن ونمو وسائل المواصلات ، أصبح القطن والصوف اللذان تنتجهما امريكا واستراليا يصدران ليغزلا فى بلاد تبعد آلاف الاميال ، وهكذا نجلب المواد الخام من اقصى البلاد وادناها ، حتى من ابعد اركان المعموره ، تصنيع للتسويق ، ثم تشحن بالتالى الى دول فى جميع ارجاء العالم البعيده منها والقريبه ، وبهذه الطريقه اصبح كل جزء من اجزاء العالم مرتبطا بدرجه متزايده بالاجزاء الاخرى . وهذا ما نعبر عنه بحاجه الدول الى بعضها وتشابك مصالحها .

وعلى هذا المنوال نجد ان نمو مبدأ تقسيم العمل قد ادى الى زياده اعتماد كل عامل على غيره ، ويتضح لاول وهله ان هذه الاتجاهات آخذه فى النمو . وهكذا نجد ان نمو حاجه الدول لبعضها والتكامل الاجتماعى مظاهر مصاحبه لنفس العمليه الاجتماعيه .

(١) انظر : Schneider, op. cit., Chap. II.

ولكن هناك اخطار جمه تواجه الصناعه الحديثه ، فالمجتمعات الصناعيه — على حد تعبير ولبرت مور — هى بقدر ما أنظمه واهيه[١] ، وهذا الضعف واضح وجزء منه غير معلوم . فمثلا هناك علاقه واضحه بين التخصص والتنسيق Co-ordination حتى ان أى خطر على التنسيق يؤدى الى تدهور وانحلال العمل فى النظام كله ، وعلى ذلك فان اى خلل فى وسائل النقل والمواصلات المعقده يوقف تماما من عجلة النظام الصناعى كله . وقد يحدث هذا الخلل نتيجه لما يحدث فى اوقات الحروب كنشاط العدو او نتيجه للصراع الصناعى والداخلى Internal Industrial Disputes وهذا يبين الاخطار التى تصاحب مزايا التخصص والاعتماد الكلى فى العمل Interdependence وعلى العكس من ذلك فان النظام الاقتصادى فى القريه ينتج ادوات الحروب بكميات ضئيله ، لان المجتمعات الزراعيه التى تعتمد فى اقتصادها على الزراعه لاتنتج ادوات حربيه كثيره . وعلى ذلك فهى لاتتعرض لمخاطر الحروب او الى فوضى الاقتصاد التى تحدث نتيجه للحرب . وتنشىء ظاهره التغير الفنى السريع مشاكل داخليه للتكيف الاجتماعى والتكامل ورد الفعل[٢] . ولكن الجوانب المجهوله لضعف هذه المجتمعات كما يقول البروفسور (مور) W. More تتلخص فى الجوانب التى تهتم بالعلاقات الفنيه التى تحدث نتيجه للتأثيرات الفنيه وتاثير هذه التغيرات الفنيه على هذه العلاقات[٣] .

---

(١) Industrial Societies are remarkably fragile systems.
انظر: UNESCO, International Social Science Bulletin, op. cit., p. 272.
راجع ايضا : UNESCO, Etude Internationale par Jérome F. Scott et R. Linton. (Le Progrés Technique et l'Intégration Sociale), pp. 13 à 36, 1953.

(٢) Ibid., p. 284.

(٣) Ibid., pp. 284-286.

ويمكننا دراسه مشاكل التكامل فى المجتمعات الصناعيه من زاويتين مرتبطتين : العلاقات بين الهيئات الاجتماعيه والعلاقات بين عناصر النظام الاجتماعى • وبخلاف معظم الانظمه المنتجه نجد ان طريقه الانتاج الصناعى تتطلب انفصال العمل وتكامله عن معظم جوانب المجتمع ولا تقوم علاقات العمل على اساس قرب المسكن ولكنها تقوم على القدره الفنيه • ولا شك ان آثار التغير الاجتماعى على تنسيق الوظائف وعلى وحدات العمل يزيد من اهميه حاجتنا الى الوظائف • وان التعاون — الذى هو من اهم العناصر فى نظام الانتاج — يصبح عمليه ميكانيكيه تقوم على الاعتماد على الغير وتشترى بالاجور ، ولكنه ليس بعمليه اجتماعيه من النشاط المشترك نحو اهداف مشتركه يساهم فيها الجميع (١) ، فالروح السائده فى العمل اذا ليست روحا اجتماعيه ولكنها روح ماديه تقوم على اساس المادة وليس المادة ، وليس على اساس التشارك الوجدانى والاجتماعى ، فالعامل فى المصنع اليوم لا يرتبط ارتباطا وثيقا بعمله او باخوانه فى العمل الا فيما يختص ببعض اتحادات العمال •وعلى هذا فان العلاقات الاجتماعيه تكون منعدمه تماما فى المصنع اثناء العمل (٢) وحتى هذه الاتحادات — كما يذكر ولبرت مور — هيئات تبدو انها رسميه تهتم بمصالح بعض الجماعات فحسب وتحتوى على نطاق ضيق من النشاط الفردى •

وبالاضافه الى ذلك ، فان العمال يعيشون فى عزله عن المجتمع واغراضه وروابطه ، ومع ذلك فان التعاون بين الانتاج تعاون فنى بحت لا ينتج عنه شعور بتجمع معنوى ذى صبغه انسانيه وكأن فى جوهره تجمع ميكانيكى (٣) •

---

1. Ibid., p. 285.

2. Ibid., pp. 285-286.

(٣) محمد ثابت الفندى — الطبقات الاجتماعيه — القاهره ، ١٩٤٦ ، ص ١٤٨ •

ولذلك تتحدد المكانه الاجتماعيه او الطبقيه على اساس قدره الانسان على المشاركه فى القيم التى تعتبر اهم القيم واسماها واغناهـا واوجهها فى الحياه الاجتماعيه . ولا شك اننا لو نظرنا الى العامل من هذه الزاويه فاننا نجده اقل الناس قدره على مثل تلك المشاركه بسبب انفصاله عن المجتمع وقيمه واغراضه فى فتره كبيره من حياته يلزم فيهـا المادة الجامده وحدها (١) .

ويقول رالف لنتون — " ان النظام الصناعى يميل الى احتـرام الذين يعملون بايديهم ، فى حين انه فى كل المدنيات غير الآليـه ، تأتى مرتبه عامل الآله والتاجر فى اسفل السلم الاجتماعى " (٢) .

ونتابع بيان مساوئ التخصص لبيان اهميه التكامل فـى المجتمعات الصناعيه ، فيقول (مور) : " ان بناء التخصص هذا ومـا يصحبه من تقلبات يتمثل بشكل واضح فى المدينه الحديثه " (٣) .

وقد ادى التقدم التكنولوجى الى تركيز ضخم فى المدينه وادى هذا بدوره الى تحكم هذا التركيز فى سلوك الفرد وواجباته . وان حركه العمل على ذلك النطاق الواسع تتطلب انفصال معظم روابط القرابه ماعـدا روابط الاسره ولا سيما روابط الآباء بالابناء ، اما الجماعات الاخرى التى تعامل الشخص على انه فرد له كيانه وليس مجرد " شئ " فقد كانت حصينه ضد مساوئ التصنيع .

---

(١) نفس المرجع السابق ، ص ١٤٨ .

(٢) انظر : Ralph Linton, op. cit., p. 85.

(٣) The structural of specialization and the attendant discontinuities perhaps extremely represented in the modern society.

انظر : UNESCO, International Social Science Bulletin, op. cit., p. 285.

وان الاتفاق التاريخى بين الاتجاه نحو التصنيع والحركات القوميه لم يأت مصادفه (١) .

The historical and contemporary coincidences of industrialism and nationalism is certainly not accidental.

على ان الحركات القوميه تعتبر مظهرا من المظاهر الاجتماعيــــه للتعبير عن العواطف . وفى نفس الوقت فان الحركات السياسيه تحـــاول تكامل حياه الفرد وتجمع من ادواره الاجتماعيه وتعطى فرصه مناسبــــه للتعبير عن العواطف . وقد كان لتلك الحركات تاثير ضخم بين معظم العمال ..

وجدير بالذكر ان نظام الانتاج الصناعى يتطلب بدرجه كبيــــره ان تكون العلاقات بين الافراد فى عمليه الانتاج (محدده) بالمطالب التكنولوجيه (وعالميه) اى مجرده من العواطف والنزعات الشخصيـــه وهذه هى صفات العلاقات الموجوده بين الافراد فى العمل . وفى نفس الوقت فان هذه الحقائق لا يمكن ان نطبقها على جميع نواحى المجتمع ، فان الوظائف الاجتماعيه الاخرى — ويعتبر الانتاج احدى هـــذه الوظائف — تقوم الى درجه كبيره على العلاقات الشخصيه والاندمـــاج Diffuse والعلاقات العاطفيه . بينما دخول الواجبات نحو الطبقه والاسره فى نطاق العمل قد توقف النظام الصناعى . وبنفس الطريقـــه فان دخول الناحيه المنطقيه او النفعيه فى تكوين الصداقه قد يعـــوق علاقات الصداقه لان هذه العلاقات تقوم اكثر ما تقوم على العواطـــف بين الاشخاص ، وان مجرد تحكم العقل والنواحى المنطقيه فيها قـــد يؤدى الى فشلها .

ولا شك ان التقدم التكنولوجى يؤدى الى بعد الشقه واختلال التوازن بين رغبات الفرد وواجباته . وبالمثل فان التغييرات فى نظـــام العمل لغرض زياده الكفاءه قد تؤدى الى القضاء على العلاقـــات

1. Ibid., p. 285.

الاجتماعيه التى تضيف جمالا على العمل الذى يعتبر منفصلا عن النظام العـــام .

ويجب ان يسير نظام العمل على احسن وجه . غير انه يجـــب علينا كاجتماعيين ان نعمل على تقويه العلاقات الاجتماعيه اثناء العمل فى المصنع . وان يصبح التعاون فى المصنع عمليه اجتماعيه لاعمليه ميكانيكيـــه تشترى بالاجور . ويوءيد اتجاهنا هذا البروفسور مور W.E. Moore الذى يقدم عددا من الاقتراحات للتكامل وعلاج المشاكل التى يثيرهـــا التقدم التكنولوجى فى المجتمعات الصناعيه . واحد هذه الحلول يهتـــم بالبيئه الصناعيه من ناحيه المكان والنشاط الجمعى . وقد قيل ان بعـض جوانب التطور التكنولوجى فى كفاءه الانتاج وادخال ونقل القـــــوى الكهربائيه قد توءدى الى قيام بعض الصناعات الخفيفه غير المركزه وخاصـه فى انتاج بضائع الاستهلاك المحليه . وكذلك الوسائل الحديثه فـــى التخطيط الاجتماعى قد توءدى الى تكامل اقوى بين الافراد عن طريـــق زياده التقارب والصله بين السكن والعمل ووسائل الترفيه والحيـــــاه الاجتماعيه عامه . وان المتحمسين للامركزيه ينادون بدعوتهم على اسـس اقتصاديه . بينما يبدو انهم فى احتياج كبير للعلاقات الاجتماعيه . بـل انهم فعلا كما يرى مـــور لابد وان يعتمدوا على العلاقات الاجتماعيـــه حتمـــا (١) .

وهناك حل آخر لمشاكل التكامل هو الدراسه العميقه والتطـــور التلقائى للهيئات التى تشجع اشتراك الاعضاء دون احداث اى تشقـق فى البناء الاجتماعى . وان المشكله هنا تبدو فى ضروره ارتباط هـــــذه الهيئات ارتباطا وثيقا بالادوار المهنيه فى المصنع مما قد يوءدى الـــى تكامل كلى (٢) . ولكن اذا لم ترتبط هذه الهيئات بالادوار المهنيه فى

---

(١) انظر : Ibid., p. 86.

(٢) The problem here is that if such associations are closely linked to occupational roles they lead themselves to total integration. Ibid., p. 89.

الصنع فلن يكون لها اى تاثير فى تنظيم حياه الفرد ٠ وان حريته فى النظام الصناعى تعتمد على وجود انواع اخرى مماثله لعمله وقدرته عن الاختيار فى علاقاتها الاجتماعيه ٠ ولكن هذا الاختيار يقوم بين عدد ضئيل من الاعمال غير المرضيه لان مشاريع العمل فى المجتمع الحديث تتسم بمجال ضيق بالنسبه لصالح الفرد ٠

أما الاتصال وهو الجانب الفكرى لعمليه التكامل ذاتها فقد زاد بدرجه اعظم ، وخاصه فى مبدا ان سهوله انتشار الافكار وسرعته ٠

كان يوليوس قيصر يستطيع ان يبعث من روما الى باريس بخطاب ما بنفس السرعه التى كان يمكن ان يبعث بها نابليون خطابا من باريس الى روما ٠ (مع الفارق الزمنى الكبير بين عصريهما) فلم تكن الطرقات فى احدى الحالتين باحسن منها فى الحاله الثانيه ، ولا كانت الخيل اكثر سرعه ولكن منذ عصر نابليون ظهرت اربع وسائل للمواصلات ساعدت على سهوله نقل المواد المكتوبه والمطبوعه لدرجه كبيره : وهى السفن التجاريه والقطارات والسيارات والطائرات ٠ كما ظهرت اربع وسائل اخرى تكاد تطوى الوقت اللازم لنقل الكلام طيا وهى التلغراف والبرق والصوره واللاسلكى ٠ ونستطيع ان ندرك اثر هذا على الفكر على خير وجه بمقارنه الجرائد فى ايام نابليون بافضل ما لدينا منها اليوم ٠ فكل نسخه صباحيه من التيمس اللندنيه او جريده نيويورك تيمس الامريكيه تحوى احداث اليوم السابق التى تاتى من جميع اجزاء الارض ٠ ومن الواضح ان الاذاعه تنقل الينا الاخبار من ايه بقعه من الارض مهما نأت عنا ٠ أما فى عصر نابليون فلم يكن يتوفر لافضل جريده — مهما بذلت من جهد — مثل هذا المدى الواسع من مصادر الاخبار ٠ فالكثير من بقاع الارض كان بعيد المنال فعلا اما بالنسبه للاخبار التى كانت فى المتناول ، فقد كانت الفتره التى تمضى بين حدوث الحادثه ووصول اخبار عنها تصل الى بضعه شهور ، ونستطيع ان نحس الفارق فى واقعه نعرفها جيدا ٠ فنحن نذكر ان موقعه (نيوأرليانز) استمرت دائره الرحى خمسه عشر يوما بعد ان تم الاتفاق على السلام ٠ ان الاتصال الذى هو فعلا بمثابه الجهاز

العصبى للمجتمع قد اتسع مداه وزادت سرعته بحيث لو قورن بما يقابله من زياده فى السمر وفى تبادل البضائع لبدا ان العالم الاجتماعى قد أمسى بحق عالما مختلفا . والاتجاه مازال فى ازدياد وما زالت النهايه أبعد من ان يدركها البصر .

ومن بين نتائج الحركات التى نناقشها هنا " تزايد الاتجاه نحو التجمع " . فالصنع الضيق يكبر فى الحجم لاسباب اقتصاديه . وتتحد المصانع فى منظمات صناعيه وتزداد الضخامه تضخما فتنشأ حول المصنع مدينه صناعيه وتتضاعف المصانع فتكبر المدينه وينتقل اليها الناس من الريف وتودى الهجره الى تضخم عدد السكان . وفى ذات الوقت يتمكن الانتاج المتزايد من سد حاجه عدد اكبر من السكان . وبذلك يزداد عدد التنظيمات فى مختلف النواحى . ويساعد الانطلاق على زياده هذا الاتجاه . وهكذا تزداد الضخامه فى جميع الجوانب . وتميل هذه الضخامه الى ان تغلب الناس على امرهم . اذ يبدو انها تقلل من قيمه الفرد . كما ان نمو الشركات والموسسات يصحبه زياده فى نسبه عدد الناس الذين يعملون تحت امره غيرهم . بدلا من ان يديروا اعمالهم بانفسهم .

وهكذا يجد الفرد المعتمد على غيره ان اعتماده هذا يزداد بنمو التضخم . وفى مثل هذه الحاله تقل فرص فهم مسببات الاشياء . كما تقل العوامل المشجعه على هذا الفهم . ويجد الفرد العادى — بصوره متزايده — غيره يفكر له . وان رأيه بالتالى يصبح اقل اهميه وقيمه وفى مثل هذه الظروف التى لا تجد فيها الطاقه البشريه متنفسا لها يسهل اثاره السخط . ويواجه المواطن موقفا مماثلا فى الشئون السياسيه اذ ان ازدياد عدد الناخبين يصحبه نقصان فى قيمه كل ناخب على حده . فمن السهوله ان يتساءل المرء — وما الفائده من الاشتراك فى الانتخاب مثلا ؟ ومن السهل عليه ان يفكر على هذا النحو : " ليس لى تاثير على ايه حال " ولعلنا نجد هنا تفسيرا جزئيا لما سجل من انخفاض فى نسبه الناخبين فى الولايات المتحده الامريكيه من حوالى

٨٠ ٪ الى حوالى ٥٠ ٪ [١] . وهكذا ينشأ ذلك الاتجاه السمى " قدريه الاعداد الغفيره " ذلك الاعتقاد بان دور التفكير يصبح ضئيلا فى اقناع مثل تلك الجماهير الغفيره . ويتداعى الشعور بالمسئوليه الشخصيه ، ويترتب على هذا سهوله ظهور الفرديه الانانيه . ان الضخامه الطاغيه لهى شر كبير .

ويجدر الاشاره الى ان التكامل الاجتماعى النامى الذى ناقشناه فيما سبق ، له آثار بعيده المدى على الامم . ففى الفترة الاولى من تاريخ (الولايات المتحده الامريكيه) نجد ان العزله وانعدام وجود المنتجات القابله للتبادل وصعوبه الاتصال هى العوامل مثلا التى ادت الى الانفصال بين المستعمرات . بل ان نجاح الثوره الامريكيه (فى القرن الثامن عشر) لم يقض على الحسد بين الولايات ولكن لحسن الحظ ان الدستور فى صورته النهائيه قد وضع التجاره بين الولايات فى يد سلطات مركزيه .

وهكذا فقد انطلقت امكانيات التكامل متحرره من القيود ، فبازدياد عدد السكان ووسائل التبادل وانتشار السفر والاتصال اكتمل " الاتحاد " بين الولايات الامريكيه على الرغم من الحرب المفرقه " الحرب الامريكيه فى القرن التاسع عشر " بين الولايات المتحده والتى كانت ذات شان فى وقت ما ، واصبحت الحدود الفاصله تحتل مكانه هينه من تفكير غالبيه الناس ، وعمل التكامل النامى عمله . فهل يقف عند هذا الحد ؟ وهل يعتبر التكامل بين افراد الشعب الواحد نهايه المكان ، بالتأكيد لا ، فمهما يكن من حقيقه الامر ، فان التجاره والاتصال لا يقفان عند حدود دوله من الدول ، كما ان هنالك امكانيات للتكامل فى المحيط الانسانى العالمى . ولكن هل يصبح هذا التكامل حقيقه ، وهل نراه يستمر ؟ لا يوجد ـ فيما يبدو ـ سبب يدعو الى ان تتوقف

---

(١) انظر : عبد الحميد السيد وآخرين ، المدنيه المتغيره والمدنيه مترجم عن الانجليزيه لمؤلفه وليم كلباتريك ، مطبعه مصر ١٩٦٠ ص ٢٥ .

العمليه فان تطبيق الفكرفى الاختراع وتنوع مصادر الثروه الطبيعيه — هما العاملان اللذان يساعدان على اضطراد نموالصناعه وتنوعها ، ويترتب على هذا تنوع متزايد فى وسائل التبادل ، واذا اضيف الى ذلك التزايد فى الاتصال لكان معنى هذا اضطراد فى زياده التكامل . وقد تؤدى الجمارك والتنافس التجارى الى تعطيل العمليه بقدرما ، ولكن لاتستطيع ان توقفها فالتكامل يبشر بالاستمرار مالم تنهار المدنيه . واثر هذا فى العلاقات الدوليه واضح اذ تصبح الامه بالتدريج اقل عزله واكثر ارتباطا بغيرها ولسوف تنشأ مشكلات ولابد من حسمها . ولابد — آجلا او عاجلا — من ايجاد جهاز مشترك لتصفيه المشكلات العامه ، وما عدا هذا معناه الحرب اى قانون الغابه ، والحرب فى عالم بلغ قدرا كافيا من التكامل تعنى " الانتحار الاجتماعى " .

هكذا نجد ان التصنيع يؤدى الى التكامل الاجتماعى ، ونمو التكامل يبشر بآثار بعيده المدى .

ناقشنا فيما سبق نتيجه هامه من نتائج التصنيع الناس اعنى التكامل الاجتماعى وهى فى حد ذاتها تعتبر تغيرا اجتماعيا ضخما احدثته الصناعه الحديثه . ونتابع فيما يلى مناقشه مظاهر التاثير الاخرى التى احدثها التقدم التكنولوجى فى جوانب الحياه الاجتماعيه .

تقسيم العمل :

ساعد التقدم التكنولوجى على تقسيم العمل الفنى وهو التخصص فى المهن داخل المصنع . فكل صناعه تقسم الى عمليات مجزأه ويختص فيها بعض العمال ولا يتعدونها (١) . وهناك سببان اساسيان لقيام التخصص وتقسيم العمل . سبب اجتماعى مورفولوجى وسبب نفسى اجتماعى

---

(١) انظر Ernest Dale, Planning and Developing the Company Organization Structure, New York, 1955, pp. 27-31.

خاص بالعلاقات الاجتماعيه • ومن ضمن هذه العلاقات المنافسه والصراع للبقاء الاجتماعي وهذا يدفع الافراد والهيئات الى الاكتفاء بنوع معين من العمل واتقانه للتفوق فى مضمار الحياه الاجتماعيه •

وتقسيم العمل يجب الا يدعو الى الانحباس فى محيط محدود • فكل تخصص يجب ان يرتبط تماما بتخصصات الآخرين اى يجب ان يكون هناك تضامن وتماسك بين الافراد والهيئات ، لان الحياه الاجتماعيه المنتجه تقوم على التكامل الاجتماعي[1] L'intégration sociale •

ويقول "ستانلى فانس" Stanley Vance الى المجهود الجماعى Group action يكون اكثر نجاحا اذا كانت الاعمال مقسمة الى اساسيه Basic ونمطيه Routine وتكراريه Repetitive ومنتميه Related حتى يمكن توجيه مجهود كل شخص الى نوع واحد من العمل ما يسمح باجادته • وينتج عن ذلك اقتصاد اكبر بمجهوده ووقته[2] •

ويمكن تقسيم العمل على اساس نوع الوظيفه Function او المنتج Product او الموقع Location او العمليه Process او الاجهزه المستعمله Equipment او الوقت Time الخ •

ويؤدى تقسيم العمل الى ضروره تجميع الاعمال المتشابهه فى وحدات او وظائف متجانسه يمكن ان تسند اعباء كل منها الى احد مستخدمى المؤسسه ، وهو ما يعرف بمبدأ التجانس الوظيفى Principle of Functional Homogenity وعند اسناد هذه الوظائف الى اشخاص نجد انفسنا امام مبدأ التخصص Specialization[3] وهو مبدأ هام وقديم ويظهر قدمه واهميته من قول الفيلسوف "أفلاطون" : (Plato)

(١) انظر : UNESCO, Etude Internationale par Jérome F. Scott, op. cit., p. 16 ff.

(٢) انظر :

(٣) Stanley Vance, Industrial Administration McGraw-Hill Series is Management, 1959, p. 120.

More is done better when one man does one thing according to his capacity and at right moment.

ويعبر تايلور F.W. Taylor عن ذلك فيقول : ان عمل كل شخص فى المؤسسه يجب ان يخصص ــ على قدر الامكان ــ لأداء عمل واحد رئيسى A Single Leading Function (١)

وكذلك يقول (أورويك) L. Urwick ان التخصص هو طريق التقدم ، حيث انه فى المحيط العقلى Mental Sphere يوازى تماما مبدأ التبسيط Principle of Simplification الذى نعرف ماله من اهميه كبيره فى المحيط المادى (٢) Material Sphere .

وعلى ذلك ، فان التخصص ــ يمكن الفرد من التفكير فى شىء واحد او مجموعه من الاشياء المتشابهه . وينتج عن ذلك توفير عظيم فى مجهوده العقلى وزياده فى معرفته لهذه الاشياء . ولكن قد يجادل البعض بان التخصص يحد من تفكير الشخص ويكبت مواهبه . ويرد على ذلك اورويك بقوله (٣) :

If it tempts him to know "more and more about less and less", that is due to faulty leadership or to defects in his basic education.

وقد تطور التخصص كما يقول " فانس " من تخصص بالحرفه Specialization by Trade الى تخصص بالوظيفه Specialization by Function الى تخصص بالشغله Specialization by Task الى تخصص بدور التشغيل Specialization by Operating Cycle ثم وصل الى ذروه التخصص فيما يسمى بالتخصص بالحركه الاوليه Specialization by Elemental Motion .

(١) انظر : Ibid., p. 120.

(٢) انظر : Ibid., p. 90.

(٣) انظر : Fredrick W. Taylor, Scientific, Management, New York, 1947.

وبناء على ما تقدم يمكن القول بان من مزايا تقسيم العمل والتخصص مايلى (١) : ـ

١ ـ زياده مهاره العامل بانقاص عدد الاشغال المختلفه المسنده اليه •

٢ ـ توفير الوقت بسبب قلة الانتقال من عمل الى آخر وما يستلزمه من تدريب وتعريف لكل عمل •

٣ ـ المساعده على احلال عمال عاديين محل العمال المهره ومافيه من توفير فى الاجور وكذلك على احلال الماكينات على الايدى العامله خاصه فى الاعمال التكراريه مما يزيد كفايه الانتاج •

وفى نفس الوقت يجب الا نغفل عن بعض عيوب التخصص نذكر منها (٢) :

١ ـ اعتماد الشخص على النظام الموضوع وينتج من ذلك ان يتأثر سير العمل الى حد كبير اذا اختل النظام كما يحدث ـ على سبيل المثال ـ فى حاله الركود Depression •

٢ ـ زياده التخصص تحرم الفرد من الحافز Incentive الناتج عن الفخر والاعتزاز بما يحققه نتيجه لتفكيره ومهارته •

٣ ـ صعوبة التنقل من مكان تخصص الى آخر •

ويزداد مبدأ التخصص فى الاهميه يوما بعد يوم وخاصه فى الصناعات المعقده التى تتطلب ان يتفرغ لكل جزء صغير من العمل فنيون متخصصون •

---

1. Lyndall Urwick, The Elements of Administration, Harper and Brothers, 1943, p. 48.

2. Ibid., p. 48.

وعلى ذلك فقد ادى تقسيم العمل الى عمليات مجزأه يقوم كل عامل باحداها الى تغير فنى كبير ، فمن الالآت العامه والتى تعتمد قيمتها على مهارة العامل الى آله متخصصه تقوم بعمليه واحده فقط ، مما ادى من ناحية الى التركز والتوسع فى الانتاج ، وادى من ناحيه اخرى الى التقليل من دافع العامل ونشاطه لانه يقوم بجزء صغير من العمليه باكملها ، ولذلك لايجد فى نفسه الرغبه للقيام بتلك العمليه ويدخل الملل الى نفسه ، ولكن الصانع القديم الذى كان يقوم بصنع (عمل باكمله) يجد فى نفسه السرور والغبطه لانه قام بانهاء العمليه باكملها . وقد وجد امامه نتيجه عمله كامله . وقد ادى التخصص كذلك الى انخفاض عام فى مستوى المهاره اليدويه لان العامل القديم كان يقوم بالعمل باكمله ويعرف وظيفه كل جزء من العمليه التى يقوم بها . بينما العامل المتخصص يقوم بجزء صغير جدا من العمليه (وربما) لايعرف وظيفه هذا الجزء فى الانتاج كله[1] .

وبينما كنا نحتاج قديما الى عامل ماهر يستطيع القيام بالعمل كله ويصلح من ادواته بنفسه ، فانه يكفينا الآن عامل متخصص يستطيع ان يدير آله معينه فحسب تستطيع هى بنفسها ان تحدد الصفات العامه للقطعه التى تقوم بصنعها[2] .

وعلى ذلك ، فان الذى يختفى الآن ، وقد اخذ فعلا فى الاختفاء فى بعض فروع الصناعه هو الاطار المهنى والبناء الصناعى القديم بآلاته وادواته الصناعيه وعاداته وتقاليده ، وكذا نظام التدرج الوظيفى " Hierarchies " ويرى فريدمان Friedman ان من مساوىء التخصص القضاء على المهاره الفنيه التى تتوفر فى الصانع القديم . ولذلك فان الانتاج الضخم اليوم يقوم فى معظمه على عمال نصف مهره لان وظيفه العمل اليوم ليست الانتاج الحقيقى بل مجرد السيطره وادارة الآله وتغذيتها وحفظها فى حاله جيده .

---

1. UNESCO, International Social Science Bulletin, op. cit., p. 247.
2. Ibid., pp. 247 à 254.

ويقول فريدمان — ان المقدرة الفنية الحقيقية قد قضى عليها الى درجة كبيرة بواسطة اقسام التخطيط الصناعى وعمالها ذوى البطاقات البيضاء [1] .

ويقترح مور W. Moore العلاج اللازم ، فيرى ان التدريب الصناعى يجب ان يمد الصانع باساس علمى متين لعلوم الرياضة والطبيعة والميكانيكا . كما يجب ان يمدنا التعليم الفنى بمعرفة دقيقة شاملة بالمواد الخام والمعدات ، وبين العلاقات وبين المواد من طريق التجارب والقياس ، وبذلك تصبح الورشة قيمة تعليمية كبيرة اذا عرف المعلم كيف يستعملها لوضع المشاكل الفنية امام تلاميذه لكى يجدوا لها حلا عن طريق العمل التطبيقى . وبهذه الطريقة يمكننا ان نواجه احتياجاتنا الى مؤهلات جديدة . وكذلك يمكننا ان نجد حلا للمشكلة التى ذكرها الاستاذ مور وهى البطالة التكنولوجية Technological Unemployment .

ولكن هذا ليس كل شىء فى الامر . فان التخصص فى مجال العمل قد يؤدى الى التخصص فى التفاعل بين الجماعات . ومن السهل أن يؤدى ذلك الى الانانية وعدم الاهتمام بالجماعة ككل حيث تصبح كل جماعة تعارض الجماعات الاخرى ، وكل طبقة تعارض الطبقة الاخرى ، وبذلك تضيع صورة الكيان الاجتماعى بدرجة لانستطيع رؤيتها أو الاهتمام بها . وهذا هو الوجه الاجتماعى او الخلقى لمبدأ الترابط الذى سبقت الاشارة اليه . ولهذا يجب ان نتجنب الانانية وان نضمن وجود التضامن على الرغم من التخصص . وليس هناك حاجة الى القول بان هذه المشكلات دائمة وعسيرة ، الا انها تنمو باطراد متزايد بنمو التصنيع وعلى هذا فان اتساع الافق وشعور الفرد بارتباط عمله ببقية العملية الاجتماعية والاهتمام بالكيان الاجتماعى والتعاون معه وغير ذلك من ميول الحياة — تعتبر هذه جميعا اهم المطالب التى يفرضها

---

(١) انظر: Ibid., p. 251.

التخصص النامى على الحيا هوبالتالى على اى نظام اجتماعى سليم ٠

ساعد التغيرالتكنولوجى على تحقيق العداله الاجتماعيه وتدعيم مبدأ الديمقراطيه فى الصناعه ٠ ولا شك ان الديمقراطيه مدينه تماما الى الصناعه ، فظهور الصناعه والتقدم الآلى ساعد على تجمعات العمال وعلى ظهور الشعور الجمعى فيما بينهم وعلى شعور كل منهم بقيمته فى الانتاج القومى ٠ ولهذا ظهرت النقابات لتدافع عن حقوق العمال ولتمنع استغلالهم فى صالح رأس المال والرأسماليين ٠ وكان من اهم مطالبها سياده عقد العمل الجمعى بدلا من سيطره عقد العمل الفردى حتى لا يتحكم صاحب راس المال فى العامل بمفرده ، لانه قادر على اذلاله بماله وخبراته وعلمه وآلاته وبمن يدافعون عنه فى المحاكم وهذا مايفتقراليه العامل ٠ فالصناعه حررت العمال من ناحيه حقوقهم الاقتصاديه أى المعيشيه ٠ كما حررت العمال من الناحيه السياسيه بانشاء احزاب لهم وحصولهم على حيانا كثيره على الحكم ، وحررتهم كذلك اجتماعيا بتحسين احوالهم ماديا وادبيا وبخاصه عن طريق التعاون ٠ وبهذا حدث تقارب بين الطبقات وظهرت المساواه التى هى اساس العداله الاجتماعيه وبخاصه المساواه فى حق التعليم وحق الملكيه وغير ذلك من الحقوق التى حرمت منها طبقه العمال فى العهود الماضيه والتى جعل حرمانهم منها أنهم كانوا رقيقا واشباه أرقاء ٠ ويقول محمد ثابت الفندى[1] ان " العمل او الصناعه اوالفن الميكانيكى Art mécanique ألفاظ معروفه منذ القدم كانت تعبر عن مهن وضيعه فى عرف المجتمعات القديمه ٠ فقد حرمها غزاه الهند على انفسهم وخصوا بها المغلوبين وامتد احتقارهم لها الى احتقارهم لا ٠ " ويقول بوجليه Bouglé فى كتابه Essai sur le régime des castes ان حكم الهند يا جنانا لكيا يضم الى الطوائف النجسه التى تدنس الطعام بلمسها والى العاهرات والحضيان والممثلين ومدمنى الخمر طوائف النساجين والصباغين وعاصرى الزيوت والحدادين والصباغه ٠ كما ان الشريعه المانويه عند ماتصنف الخطايا الانسانيه تضع بين خطيئه من لا يوقد النار

(١) محمد ثابت الفندى ـ المرجع السابق ، ص ١١٠ ٠

ورذيله من لايفى بديونه عمل من يشرف على صناعه او من يقوم باعمال ميكانيكيه (١) .

ويقول جلوتز Blotz وهو خير من درس العمل عند اليونان فى كتابه Le travail dans la Gréce انه فى رأى اليونانى أبيدور Epidaure لاسبيل الى تحاشى العار الذى يلحق الحر اذا ما اتصل عن قرب او بعد بعمل صناعى الا ان تنشىء الدوله اداره للمصنوعات توكل رئاستها الى عبيد لا الى احرار .

ولقد تغيرت بالطبع فى الوقت الحاضر تلك النظره الى العامل ، فمن المؤكد ان المجتمعات الحديثه لاتنظر الى العمال نظره القدماء الى العبيد ، ولكن مازال العمال يحتلون منزله اجتماعيه اقل فى المجتمع (٢) .

ولعل من اهم اركان الديمقراطيه والعداله الاجتماعيه التى حققتها الصناعه الحديثه القضاء على الاقطاع فى المدن اى محاربه تركز رؤوس الاموال فى ايدى اقليه من الرأسماليين فى حين تعيش الاقليه من العمال فى فقر وعوز . وكان من اهم العوامل للقضاء على هذا الاقطاع الصناعى والتجارى فى المدن فرض الضرائب التصاعديه للحد من تركز الارباح الهائله فى يد الاقليه وكذلك ضرائب التركات والايلوله للحد من تركز الثروات عن طريق الوراثه فى هذه الاقليه ايضا . وبلغت هذه الضرائب رقما قياسيا مرتفعا فى انجلترا بوجه خاص . ففى ميزانيه عام ١٩٤١ و ١٩٤٢ أصبحت الضريبه على الدخول التى ترتفع عن ٢٠ ألف جنيه فى العام الواحد تتراوح بين ٨١ % و ٩٥ % وفى امريكا منذ عام ١٩٤٢ قرر الرئيس روزفلت فى يوم ٢٧ أبريل ان الايراد الصافى للدخل وبعد دفع الضرائب يجب الا يرتفع عن ٢٥ ألف دولار اى مايوازى — ٥٢٥٠ جنيها فى العام للفرد الواحد (٣) . وبجانب الضرائب لتحقيق

(١) المرجع السابق — نفس الصفحه .
(٢) المرجع السابق — ص ١٤٧ .
(٣) عبد العزيز عزت — فى الاجتماع الصناعى القاهره ، مكتبه القاهره الحديثه ، ١٩٦٠ ، ص ٦٠ .

الديمقراطيه والعدالة الاجتماعيه هناك وسائل اخرى اهمها الادخار الاجبارى وطريقة التوزيع بالبطاقات ، كما ساعد التقدم التكنولوجى على قيام المساواه بين الرجل والمرأه فى الحقوق والواجبات العامه . فقد حرر نصف المجتمع اقتصاديا بمساواه المرأه مع الرجل فى العمل ، وأصبحت المرأه تعمل بجانبه فى المصانع وادى هذا الى رفع مستوى الاسره المادى . بل حررت الصناعه اكثر من نصف المجتمع لانها سمحت كذلك احيانا بعمل الاطفال فيها ، وبهذا قضت على " الشكل الاجتماعى " الذى نجده مثلا فى المجتمعات النصفيه كالمجتمعات الشرقيه التى لاتزال المرأه تتحجب فيها ولا تساهم بعملها فى الهيئه الاجتماعيه كعضو منتج فاعل فيها .

كما أدت الثوره الصناعيه فى العصر الحديث الى اعطاء المرأه حقوقها السياسيه لانها تساوت مع الرجل فى الانتاج ، وكذلك زادت من حقوق الرجال السياسيه فاصبح للعمال احزاب خاصه بهم ونقابات خاصه بهم ، تمثلهم فى البرلمان بل ان السلطه التنفيذيه فى البلد ولما اصبحت عماليه ، اى ان الحكم آل اليهم كالحال فى عهد الوزارات العماليه فى انجلترا كالحال فى ماكدونالد وأتلى وكالحال فى ليون بلوم فى فرنسا . بل توصلوا الى انشاء دوله عماليه لحما ودما هى روسيا السوفيتيه البلشفيه . وقد ساعد تولى العمال الوزاره الى نيلهم حقوقهم التشريعيه ، وصدور قوانين فى صالحهم تحدد الاجور وترفعها وتحدد ساعات العمل وتقللها وقوانين للمساعدات الاجتماعيه كالتامين والادخار وضمان حياه انسانيه راقيه لهم ولاسرهم واولادهم . بل سمحت بعض هذه القوانين بمساهمه العمال فى راس المال فى شكل " اسهم عمل " بل سمحت بقيام مشروعات كلها عماليه وسمحت بقيام التعاون فى صالح العمال فى الانتاج والاستهلاك .

وبهذا ساعد التقدم الفنى الآلى على القضاء على تقسيم المجتمع الى طبقات افقيه جامده ، تتحدد فيها مكانه الفرد منذ الولاده ، بحيث لاتستطيع منهما بلغ من الثقافه او الرقى ان يتخطاها . واصبحت مكانه

الفرد تتحدد بحسب مجهوده ومدى مساهمته فى خدمه الصالح العام ٠

وساعد التقدم التكنولوجى — كما المحنا فيما سبق — على اضعاف ثقل الانتاج عن كاهل العمال لان الآله هى التى تؤدى اغلب الانتاج اليوم (١) ٠ وهذا على عكس حال الرقيق فى العهود الماضيه كما تحددت ساعات العمل وارتفع اجره وهذا ساعد على تنميه انسانيه العامل واشباع حاجاته الضروريه بل والكماليه (كالحال فى الولايات المتحده الامريكيه) (٢) ٠

الزراعـــه :

ونتيجه لتاثير التغير التكنولوجى فقد تم تصنيع الزراعه وادخلت الوسائل الصناعيه الآليه على الزراعه فجميع انواع الزراعه فى الولايات المتحده الامريكيه تستخدم الآلات الميكانيكيه فى حرث الارض وزراعتها ، وقد تمكن ذلك الفلاح ان يطعم عشره اشخاص فى عام ١٩٠٠ ، بينما فى عام ١٨٠٠ كنا نحتاج لسبعه او ثمان فلاحين لاطعام شخص واحد (٣) والبطاله الصناعيه فى القريه سيوجد لها حلا ان آجلا او ان عاجلا عن طريق تحويل الزراع الزائدين عن الحاجه الى المهن المختلفه فى المدينه وعلاوه على ذلك ، فان تصنيع الزراعه قد ادى الى ارتفاع مستوى المعيشه فى الاماكن الريفيه عن ذى قبل (٤) ٠

القريـــــه :

لم تتدهور القريه فى المجتمعات الصناعيه الحديثه ، ولكن قلت قوه اجتذابها للسكان بحيث ان حوالى ٨٠ ٪ من مجموع السكان فى بعض البلاد الصناعيه كانجلترا مثلا اصبحوا يعيشون فى المدن و ٢٠٪ منهم فقط يعيشون فى الارياف ٠ وقد ادى هذا الى قله اليد العامله فى

(١) انظر: L.L. Goodman, op. cit., Chap. 14.
(٢) انظر: Ibid., (ch. 14 from pp. 256-257).
(٣) انظر: Ibid., 273.
(٤) انظر: Ibid., 273.

الأرياف ، وعلى عدم تقدم الحرف فى هذه الجهات . ثم ان هذا ساعد على تركيز العمال بكثره مما يؤدى الى مشاكل اجتماعيه خطيره وتنظيم الاسكان والمواصلات والمشكلات الصحيه للعمال ومشكلات التسليه وتثقيفهم فى اوقات فراغهم . وعلى ذلك فان التاثيرات البيئيه على حياه السكان ينتج من مناطق مدنيه .

وقد ادت وسائل النقل الى كثره سكنى المدن لان فى مجتمعات ماقبل الثوره الصناعيه كانت وسائل النقل عن طريق الزوارق مع انه لم يكن هناك مدن كثيره على الشواطئ . وقد ادى انتشار السكك الحديديه والسيارات الى وجود اعداد ضخمه من السكان فى قلب المدن . وتعتبر وسائل النقل الحديثه من العوامل التى ادت الى تفوق المدن فى الريف[1] ، هذا الى ان مراكز انتشار الانباء هى المدن التى تعتمد بدورها على الصناعه الحديثه[2] .

العمـــل : Labour

ان الآلات هى جزء متمم لاى نوع من العمل فى المجتمعات التى قطعت شوطا بعيدا فى مضمار التقدم الصناعى . ولقد أزالت وسائل الصناعه الحديثه كل ماكان يعتبر فى الماضى عملا شاقا ، فقد اضعفت الصناعه من حمل الاعمال وثقل الانتاج عن كاهل العمال لان الآله هى التى تؤدى اغلب الاعمال اليوم . وهذا على عكس العامل القديم (الاسطى) artisan . وهذا ساعد على القضاء على التعب الجسمى لعدم استخدام المجهودات العضليه فى العمل[3] .

لقد اتهم المجتمع الحديث والصناعه الحديثه بتقييد الحريه الفرديه ، وبالرغم من ان ذلك يبدو صحيحا الا انه يجب الا ننسى باننا قد حصلنا على كثير من الحريه بانحلال العائله المستبده وبالتحول

1. Ibid., p. 272.
2. The centres of dispersal of the news are now the great cities which depend upon modern technology. Ibid., p. 272
3. Ibid., 273.

من ضغط القريه الاجتماعى الى حياه المدينه الرحبه الواسعه[1] .

(والخلاصه) : انه اذا كانت النهضه الاوروبيه فى القرن السادس عشر هى الحد الفاصل بين ظلمات القرون الوسطى وبين ازدهار الروح القوميه والارتقاء الفكرى للشعوب الاوروبيه . واذا كانت الثوره الفرنسيه هى الحد الفاصل بين الحكم الفردى المستبد بالرعيه وبين الشعب وحريات الشعوب . فان الصناعه (ولاسيما فى دورها الحديث) الذى نطلق عليه دور التقدم الفنى الآلى او التكنولوجى هى الحد الفاصل بين التأخر المادى والتفاهه الزراعيه وبين التقدم الفنى الآلى والرفاهيه . ولقد انتقلت الانسانيه بفضلها من عهد اعتمدت فيه على الدواب والشراع والاضاءه بالزيت فى المشاعل والملابس المصنوعه بأنوال الارجل الى عهد التلغراف والراديو والسيارات والطائرات والصواريخ الموجهه والاقمار الصناعيه . ولقد استمر التأخر الآلى عهد نابليون ، ولم تتقدم اساليب الحروب والانتقال عن حالهما فى عهد يوليوس قيصر . كذلك وسائل النقل كانت بواسطه الدواب والطرق المائيه والانتقال بواسطه السفن الشراعيه البطيئه فى سيرها والمهدده بالمخاطر فى رحلاتها . ولكن الآن بفضل التقدم التكنولوجى فقد اصبح للصناعه اهميتها فى كل هذه النواحى لانها تقدمت فى اساليبها الآليه نحو السرعه والطمأنينه . ولقد اصبح للصناعه الآليه التكنولوجيه اهميتها فى ذاتها باعتبارها نظاما خاصا لحضارتنا الماديه العلميه تبغى السيطره على مظاهر الكون وتحويلها فى صالح الانسان . والصناعه الآليه الحديثه اليوم من مشخصات الحضاره الحديثه وتدمغ هذه الحياه بطابعها لان لها الاثر نظم المجتمع وفى مهنه وفى قيمه الاجتماعيه ومثله العليا ، ولاسيما فى طبقاته الاجتماعيه . فقد قاربت الصناعه بين الطبقات بموجاتها التحرريه وجعلت اغلب الطبقات فى المجتمع تعتمد عليها فى حياتها . فهناك طبقه اصحاب رؤوس الاموال وطبقه المديرين وطبقه رؤساء العمال وطبقه العمال بمستوياتهم المختلفه ومهنهم المتباينه ، ويعتمد على الصناعه

---

(١) انظر : Ibid., 273.

معهم اقاربهم وزوجاتهم واولادهم • ولقد غيرت الصناعه الحديثه فى بنيه المجتمع وساعدت على ظهور طبقات اجتماعيه لها اهميتها فى الحياه الاجتماعيه هى طبقه العمال التى تعمل فى المصانع المختلفه والطبقه المتوسطه • كما انها خلقت كذلك طبقة اصحاب رؤس الاموال الذين يمولون الصناعه بثرواتهم • ولعل اهم هذه الطبقات من الناحية الاجتماعيه هى الاولى اى طبقة العمال لانه ترتب على ظهورها ظواهر اجتماعيه اخرى لها اثرها فى بناء المجتمع • ومن بين هذه المظاهر انتقال الناس من الريف الى المدن للعمل فى المصانع • وهذا له اثره على قله اليد العامله فى الارياف وعلى عدم تقدم الحرف فى هذه الجهات • ثم ان هذا يساعد على تركز العمال بكثره وظهور المدن الصناعيه ومافيها من مشكلات كالبطاله وتنظيم الاسكان والمواصلات والمشكلات الاجتماعيه والصحيه للعمال ومشكلات التسليه entertainment , recreation وتثقيفهم فى اوقات فراغهم بحيث ان حوالى ٨٠ % من مجموع السكان فى بعض البلاد الصناعيه كانجلترا مثلا اصبحوا يعيشون فى المدن بينما ٢٠ % من السكان يعيشون فى الريف [1] •

واذا كانت الصناعه الحديثه قد غيرت من بنيه المجتمع (اى من الناحيه المورفولوجيه) فقد كان لها كذلك اثر كبير من الناحيه الفزيولوجيه الخاصه بتنظيم المجتمع • فالصناعه الحديثه لها اهميتها بالنسبه للنظم الاجتماعيه • فهى لها اهميتها بالنسبه للاسره ـ كما سبق أن ذكرنا ـ ولا سيما من حيث نطاقها فقد ضاق هذا النطاق بعد أن كان متسعا • فالاسره الزراعيه ـ كما تعرف جميعا التى تسكن الأرياف كانت تتناسل كثيرا للتعاون فى العمل الزراعى ، فى حين ان الاسره فى المدن الصناعيه لاتتناسل كثيرا وعدد افرادها قليل • وتعتمد المدن فى الاحتفاظ بكثافتها وزيادتها لا على المواليد فى داخليتها وانما على الهجره الداخليه وكذلك على الهجره الخارجيه كالحال مثلا فى بعض مدن امريكا الصناعيه الكبرى وفى فرنسا وانجلترا • ولقد اثرت كذلك على

---

(١) عبد العزيز عزت ـ المرجع السابق ، ص ٦٠ •

وظائف الابوه فبعد ان كانت كثيره ومتعدده مثلا في الاسره الابويه الكبيره في بلاد اليونان قديما قلت وتضاءلت هذه الوظائف . فلقد كانت الاسره تنتج ماتحتاج اليه وتستهلكه مباشره وقلما تبادلت مع غيرها هذا الاستهلاك . وعلى العكس تعتمد الاسره في انتاجها واستهلاكها على المصانع من حيث الاجور التي يتقاضاها ارباب الاسر ومن حيث الحاجيات التي تستهلكها وتنتجها المصانع . والصناعه بعد ذلك وكما سبق ان ذكرنا لها اهميتها بالنسبه للاسره من حيث خروج المرأة الى ميدانها ومن حيث تشغيل الاطفال في المصانع . فلقد ادى ذلك الى رفع المستوى المادى للاسره .

ولقد كان من آثار الصناعه الحديثه تجمع العمال في مكان المصانع وظهور مدن عاليه او مدن صناعيه لها مشاكلها الاجتماعيه كمشكله الاسكان والصحه والمواصلات والتسليه . وغير ذلك من المشكلات المدنيه والحضريه التي تحل اما عن طريق النقابات او الجمعيات التعاونيه . والحركات النقابيه لاتقف اطلاقا عند حد النطاق الاقتصادى وانما يتعدى نشاطها الحدود الاقتصاديه الى تمثيل العمال في البرلمانات ليكون للعمال السلطه في تشريع القوانين وتحسين احوالهم عن طريق السلطه التشريعيه . كذلك تسعى النقابات الى الاشتراك في الحكم فعلا بان يكون الوزراء ممايمثلون العمال ، بل احيانا يكون منهم رئيس الوزراء نفسه كما كان الحال في (ليون بلوم) في فرنسا حوالى سنه ١٩٣٧ وكما هو الحال في حزب العمال في انجلترا عندما يحتل كراسى الحكم باسم الصناعه .

ومن هنا كانت الصناعه قوه لها اهميتها في حياه المجتمع لا من الناحيه الاقتصاديه فحسب وانما كذلك من الناحيه التشريعيه والسياسيه ونجد ايضا في بعض البلاد ان الحكومات تضع اهميه كبرى للصناعه فتواليها بالاشراف في بعض نواحيها كي تنجح ويكون لها اثرها في المجتمع وفي حياه الناس . فمثلا في الولايات المتحده تشرف

الحكومه الكهربائيه التى هى عصب الصناعه فى المجتمع الحديث وفى فرنسا نجد ان نحو ٤٠ % من النشاط الصناعى فى يد الدوله وبخاصه صناعه السكك الحديديه وصناعه السياره وصناعة السجاير [1] ، وكذلك الحال فى البلاد الديكتاتوريه كايطاليا فى عهد موسولينى والمانيا فى عهد هتلر وروسيا فى كل عهودها البلشفيه .

وقد أدت الصناعة الحديثة الى اتساع المشروعات الصناعيه وضخامتها وكبرها وذلك لان اثمان الآلات باهظه واجور العمال مرتفعه واسعار المواد الأوليه غير رخيصه . وهذا ادى الى كبر رؤس الاموال بحيث يصعب على فرد بذاته اقامة الصناعة والاتجاه الى تجميع رؤس الاموال فى شكل جماعى اى شكل شركات مساهمه ، وهذا زاد من عدد العمال المستخدمين فى المشروعات وزياده مكاسب راس المال . وهذا ادى من الناحيه الاجتماعيه الى وجود طبقتين متصارعتين فى المجتمع ، طبقه اصحاب رؤس الاموال وطبقه العمال .

كذلك كان من اهم الآثار الاجتماعيه للصناعه الحديثه هو تحسينها الحال العمال برفع اجورهم . فالاجور تقتفى اثر قوه انتاجيه العامل كبرت ام صغرت هذه الانتاجيه ، والآلات تزيد فى العاده من كفاية العمل فى الانتاج . ولهذا يرتفع اجر العامل الاسمى وهذا الاجر بالنسبه لكميه العمل الذى يقوم به العامل ، ولهذا ترتفع الاجور فى البلاد المتقدمه اقتصاديا عن غيرها كالولايات المتحده الامريكيه مثلا . ويرتفع كذلك اجر العامل الواقعى الحقيقى ، والمقصود بذلك هو قوة استبدال مايتقاضاه من النقود اى قوه شراء اجر العامل أى مقدار السلع التى يمكن للعمال شراءها باجورهم الاسميه وذلك لانخفاض الاسعار الذى ينجم من استخدام الآلات عاده . وقد ادى ذلك الى تحسين حاله العمال بوجه عام من الناحيه الاجتماعيه لان تجمعهم فى مصنع واحد وبعدد كبير ييسر تطبيق مايسن لهم من القوانين لحمايتهم وبخاصه قوانين التأمينات الاجتماعيه .

---

(1) المرجع السابق ، ص ٦٢ .

ومن الآثار الاجتماعيه والاقتصاديه للصناعه الحديثه هو تقدم سبل المواصلات فلقد اصبحت رخيصه وسريعه ومنظمه • وهذا التقدم كان له صداه الكبير فى داخليه البلد الواحد من ناحيه تقريب نواحيه وسهوله التبادل فيما بينها وكذلك كان له صداه من الناحيه الدوليه فقد ساعد هذا على ظهور الاسواق الدوليه والتموين من البلاد الخارجيه • وبهذا قضى على المجاعات والقحط الذى عانى منه القدماء • وامكن للبشريه أن تشبع حاجاتها فى امان واطمئنان عن ذى قبل •

التقدم التكنولوجى والنظم الاجتماعيه

اذا كنا قد تحدثنا فيما سبق عن مظاهر تاثير التقدم التكنولوجى فى الحياه الاجتماعيه • فانه يعنينا ان نقف على ما أحدثه من تغير اجتماعى فى النظم الاجتماعيه وسنناقش تاثيره فيما يلى على ثلاث نظم اجتماعيه وهى النظام الاسرى الدينى ونظام الحكم •

لقد كان السلوك اليومى للانسان فى مجتمعات ماقبل الثوره الصناعيه محددا بثلاث انظمه اجتماعيه وهى الاسره والنظام الدينى والمجتمع الريفى • ولقد كانت الانظمه الاقتصاديه بعيدا عن المنزل والقريه انظمه متأخره • ولم تحسن الحكومه المركزيه فى ايه دوله حياه المواطنين اليوميه • اما المجتمعات المدنيه الصناعيه الحديثه فقد انكمش تاثير الاسره والكنيسه والقريه • بينما زاد تاثير الانظمه الاجتماعيه والحكومات المركزيه • وقد تحدثنا فيما سبق عن القريه ـ اما بالنسبه للاسره فان التطور التكنولوجى والاقتصادى يعنى تحول الانتاج من المزرعه والكوخ • وبهذا ادى الى اضعاف الاسره كنظام منتج واحداث تغيرات عديده فى الاسره لاسيما ومن حيث حجمها •ومن الصعب أن نجد اى تغيير فى الاسره (ولا سيما فى الوقت الحاضر) لايكون نتيجه للاختراعات الحديثه مثل اكتشاف البخار وصناعه الحديد والصلب • فالثوره فى الاسره هى نتيجه للاختراعات

الصناعيـــه (١) .

أما بالنسبه للكنيسه The church فان تاثير النظام الدينى قد وهن فى كثير من قطاعات المجتمع الصناعى الحديث خلال السنـــوات الاخيره التى عاصرت التقدم التكنولوجى . فقديما كانت جميع اوجـــــه النشاط تحت سيطرة الكنيسه كالتعليم والفن والفلسفه والاخلاق والطـــب والزواج والحكومه . ولكن قلت سيطره الانظمه الدينيه فى المجتمعـــات الصناعيه الحديثه على معظم اوجه النشاط المعقد ه التى ذكرناها ماعدا فيما يختص بالاخلاق (٢) . وقد ادى التقدم التكنولوجى كما يـــــرى البعض ـــ الى جعل الحياه دنيويه وتركيز اهتمامات الناس فى هـــذه الحياه . وتكمن اسباب هذه الاهتمامات فى العلم ، فان علم الطـــب قديما قد اخذ وسائل المعالجه والشفاء من ميدان الدين (٣) .

ولقد تأثرت طبيعه الانسان وافكاره عن الحياه بعد الموت تاثيـــرا كبيرا بالاكتشافات المتعدده فى علم الحياه ، وأثرت المعلومات الفلكيـــه عن الكون التى يمدنا بها علم الطبيعه والفلك تاثيرا كبيرا فى المعتقدات الدينيه .

وعلى ذلك ، فان العلم كان له اثر كبير على دور الديانه فـــى المجتمع وليس على قيمه الديانه الحقيقيه (٤) .

1. The revolution in the family has been largely due to mechanical inventions. vide, - Unesco, International social science Bulletin, op. cit., p. 272.
2. Ibid., p. 273.
3. Ibid., p. 273.
4. Science, then, which is very similar to technology, has had a profound influence on the role of religion in society and not on the true significance of religion. Ibid., p. 273.

ومع تدهور الكنيسه والاسره والقريه على مر السنين : لم يستطع اى من هذه الانظمه ان يسيطر على العلاق الجديد اعنى الصناعه الحديثه والانظمه الاقتصاديه التى نتجت عنها • ولكن النظام الذى له القدره على ذلك هو الحكومه • فمن احد اسباب التوسع الضخم فى الوظائف الحكوميه كان حاجتنا الى التحكم ومساعده الصناعه الحديثه وعلى ذلك فيمكننا ان نقول بان نمو الحكومه وتطورها هو نتيجه لتطور العلم والصناعه[1] •

ويرجع نمو الانظمه الحكوميه وتطورها الى ازدياد وتوزيع السكان الذى تاثر كثيرا بوسائل النقل الحديثه • وزياده الموارد الغذائيه نتيجه تطبيق العلم على الزراعه ونحن نعرف ان تركز السكان فى المدن كان منتشرا فى فجر الثوره الصناعيه • وهذا ادى بالتالى الى تركز الوظائف الحكوميه فى المدن للقيام بالوظائف المختلفه كالتعليم والحراسه والدفاع والصحه والبوليس واطفاء الحريق ... الخ[2] •

أما توزيع السكان فى الازمنه القديمه فى مناطق واسعه فقد أدى الى مشاكل حكوميه خطيره فى بادئ الامر • فقد اضمحلت الامبراطوريات بل اخذت فى الاندثار لان وسائل النقل والمواصلات لم تتطور بسرعه كتطور المخترعات الحديثه ولا سيما المخترعات الحربيه مما قضى على معظم الامبراطوريات • ولكن استطاعت الحكومات المركزيه الحديثه أن تمارس سيطرتها على نطاق واسع عن طريق وسائل النقل الحديثه مثل السكك الحديديه والتلغرافات والسيارات والطائرات التى ادت الى انتقال وسائل النشر ايضا فى جميع اجزاء الدوله • واكثر من ذلك • فان انحلال الاسره وتدهورها قد حول معظم وظائف الاسره الى الحكومه • كالعنايه بالمسنين وتعليم الاطفال وحمايه اعضاء الاسره •

وتجدر الاشاره الى ان نمو الحكومه قد خطى خطا سريعه نتيجه

(١) انظر: Ibid., 272.
(٢) انظر: Ibid., p. 273.

للحروب الحديثه التى يحشد لهاعدد ضخم من المواطنين والانظمـــه الاجتماعيه والاقتصاديه • وقدادى هذا النمو والتطور فى الوظائـــف الاداريه الحكوميه وكذلك القوى الحربيه الى توسع ضخم اوجه النشـــاط الحكومى •

وعلى ذلك فان قيام الحكومات الكثيره ما هوالا نتيجه لتأثير العلم والصناعات التكنولوجيه التى ادت الى قيام التصنيع الضخم وانحلال وتدهور الاسره وكذلك اضمحلال اوجه نشاط الكنيسه والقريه (١) •

---

(١) انظر: Ibid., p. 273.

الفصل الثامن

التقدم التكنولوجى والنظم الاجتماعيه

١ ـ التشريعات العماليه صدى للثوره الصناعيه .

٢ ـ الطبقه العماليه والتقدم التكنولوجى .

٣ ـ تشريع العمل .

٤ ـ التشريعات العماليه وارتباطها بالتحول الصناعى .

الفصل الثامن

التقدم التكنولوجى والتشريعات الاجتماعيه للعمال

تعد التشريعات العماليه من احدث التشريعات فى العالم لانها لم تبرز لعالم الوجود الا بعد التطورات الصناعيه فى البلاد الاوروبيه • ورغم حداثه العهد بقوانين العمال فقد استطاعت هذه القوانين ان تحتل مرتبه الصداره من حيث اهميتها وخطورتها ، وذلك لانها تستظل باحكامها الاكثريه فى الامم الصناعيه ، ثم هى التى تساهم الى حد بعيد فى اقامه دعائم السلام والامن الاجتماعى ، هذا مالها من اثر ملحوظ فى تكيف الحياه الاجتماعيه والنشاط الاقتصادى (١) ،
وقد سبق ان ذكرنا عند حديثنا عن مراحل توافق المجتمع مع الاختراعات التكنولوجيه بانها تمر فى ثلاث مراحل ، وضربنا مثلا لذلك باختراع الآله البخاريه • وقلنا ان المعتقدات الثقافيه تغيرت لكى تتلائم مع هذا الموقف الجديد وهو اختراع الآله البخاريه فصدرت التشريعات الاجتماعيه العماليه الخاصه بتعويض العمال عن اصابات العمل ، كما اختفت الفكره القائله بان على العامل ان يرعى شئون نفسه على مسئوليته الخاصه •

ونحن فى هذا الفصل سنحاول ان نوضح — بقدر الامكان — أن تلك التشريعات العماليه كانت فى الواقع صدى للتقدم التكنولوجى والثوره الصناعيه •

(١) راجع فى ذلك : G.D.H. Cole, An Introduction to Trade Unionism London, Allen and Unwin, 1953. p. 13 ff.
Saad Ed Din Fawzi, The Labour Movement in the Sudan, N.Y., 1957.

نشأه الطبقه العماليه :

قاسى العمال خلال القرون الماضيه صورا متعدده من الظلم الاجتماعى • حاول كارل ماركس ان يحصر نشأه هذا الظلم فى ثلاث مراحل هى : العبوديه والرق وعبوديه الاجور•

ولم يكن الاجر معروفا تحت نظام العبوديه لان شخص العبد وخدماته كانت ملكا لسيده • اما الرق فقد كان خطوه الى الامام فى سبيل التقدم • وقد كان الرقيق قانونا تابعين للارض ، بحيث انه كان من غير الجائز بيعه منفصلا عن مقاطعه سيده •

وقد كانت بلاد الاغريق مهدا للعبوديه حيث كانت الطبقات المثقفه تستغل الطبقات الجاهله الكادحه • وخلال القرون الوسطى تغير نظام العبوديه فى الامبراطوريه الرومانيه تدريجيا الى نظام رق فى عهد الاقطاع(١) •

وقد أدت ثورات العبيد والحروب الاهليه بين الاشراف والعامه الى دك الجمهوريه الرومانيه من اساسها • ثم جاءت الثوره الفرنسيه بمبادئها المشهوره وهى الحريه والاخاء والمساواه فاكتسحت الرق من غرب اوربا ،ولكن لم يتم تحرير الرق فى روسيا وعتق العبيد فى امريكا الا فى منتصف القرن التاسع عشر •

وفى اوائل العصر الحديث اتسعت التجاره وظهر النظام النقدى فى المعاملات ، فحل الريع النقدى والاجر النقدى محل الطرق القديمه التى سادت فى العصور الوسطى •

وقد ساعدت الرأسماليه على سرعه اندثار نظام الرق وعهود الاشراف ، واصبح الرقيق مزارعين وارباب مهن حره فى وسعهم الانتقال

(١) محمد مبارك حجير ، الضمان الاجتماعى مع دراسه مقارنه ، القاهره ١٩٥٥ ، ص ١٨١ وما بعدها •

حيث تسمح ظروف افضل للعمل والكسب •

ولقد ادت الثورة الصناعية الى ايجاد طور حديث للرأسماليه — هو " التصنيع " ، وبذلك انتقلت السياده والرقابه السياسيه من الارستقراطيه الزراعيه القديمه الى طبقة المنتجين الرأسماليه الحديثه التى اخذت تستغل العمال الذين فقدوا ملكيه ادوات الانتاج • وبدأ العمال فى المدن يطالبون برفع المظالم الاجتماعيه كما فعل اجدادهم عندما ثاروا ضد الاستغلال الزراعى • وقد حلت اضرابات العمال محل ثورات الفلاحين فى العصور الوسطى ، كما ادى الشعور الطبقى الى تكوين النقابات الصناعيه وغيرها من المنظمات ، وبهذا ظهرت المشكله القديمه الخاصه بالنضال الطبقى فى صوره نزاع بين الرأسماليين والعمال • واذا كان الوضع الاجتماعى القديم قد انحصر فى طائفتين ساده ومسودين (عبيد ثم أرقاء) ، فان التقدم الصناعى والثوره الصناعيه والتصنيع قد غيرت هذا الوضع واوجدت طائفتين جديدتين تقدميتين وهما طائفه اصحاب الاعمال والعمال • وقد تطورت العلاقه بين هاتين الطائفتين — ففى المرحلة الاولى كانت حريه التعاقد مضمونه بالقانون ونظام الاجور ، ولكن تكافوء الفرص لم يكن مكفولا ، فنشأت العلاقه اول الامر بين سيد وخادم Master and servant relationship ثم اصبح طرفا هذه العلاقه صاحب عمل وعامل او بعباره اخرى مخدم ومستخدم • واخيرا حلت " الديمقراطيه الصناعيه " محل الاتوقراطية الصناعيه تماما ، كما حلت الديمقراطيه السياسيه محل الاتوقراطية السياسيه — وبهذا ظهرت التشريعات الخاصه " بالمساومه الجماعيه "(1) • ولقد كانت الفلسفه الاقتصاديه فى القرن السادس عشر هى فلسفه التجاريين التى ارتأت تنظيم الحكومه للتجاره والصناعه وكان الملوك يرون تنظيم التجاره الخارجيه والاسعار الداخليه • وعندما جاءت المذاهب الحره قائله بتنحى الحكومه وعدم تدخلها فى الصناعه

(1) المرجع السابق — ص ١٨١ ومابعدها ، راجع ايضا : سعد عبد السلام حبيب ، مجموعه قوانين العمل والعمال ، القاهره ٦٤ •

بحثت مسأله الاجور منزاويه مختلفه ، ولو ان النتيجه لم تختلف فى الحالتين — وهى انخفاض الاجور وغبن العمال ، وقد كان بعض كتاب الاقتصاد يرى ان الاجور تتحدد بكميه راس المال اللازم لاطعام العمال وان اى تدخل فى قانون العرض والطلب غير مجد فى رفع الاجور فوق الحد الطبيعى .

ولابد من ان نشير هنا الى عاملين جديدين كان لهما اكبر الاثر فى خلق وتنميه الروح العماليه التعاونيه .

العامل الاول : خاص بكتابات كارل ماركس ، ويكفى ان نذكر هنا عبارته المشهوره التى جاءت فى نهايه المانيفستو الشيوعى حيث يقول " أيها العمال فى جميع الممالك اتحدوا " .

أما العامل الثانى : فمرجعه الى النظام الرأسمالى الذى جعل عمل العامل سلعه تخضع لقانون العرض والطلب الامر الذى جعل من اصحاب الاعمال والعمال طائفتين لهما مصلحتان متعارضتان — لان كل منهما تريد ان تحصل من الاخرى على اقصى ما يمكن من نفع ومساده ، ولما كان العامل بمفرده ضعيفا امام صاحب العمل فقد تولدت لدى العمال فكره التكتل فى منظمات قويه لتدافع عن حقوقها امام اصحاب الاعمال وبذلك ظهرت الاتحادات العماليه والاتحادات المهنيه والاتحادات الصناعيه (١) .

وعلى ذلك ، فان تحرر العمال وتكتلهم الطبقى وظهور اتحاداتهم ونقاباتهم يعتبر قوه فعاله يعمل لها حسابها . ومن اجل ارضائها واسعادها صدرت التشريعات العماليه المختلفه ومن بينها تشريعات الضمان الاجتماعى (٢) ، لانه اذا كانت الثوره الصناعيه قد خلعت على الحياه لونا زاهيا باكثار وتنويع وسائل اشباع الحاجات ويرفع مستوى المعيشه ، الا انها قد خلفت كثيرا من اسباب الخوف والقلق والاضطراب والحوادث والامراض . وتفصيل هذا يتضح مما يأتى : —

(١) انظر : G.D.H. Cole, op. cit., p. 13 F.F.
2. Haber and Cohen, Readings in Social Security, New York, 1948.

(أولا) : من المسلم به ان الامن الاقتصادى للفرد يتوقف على مدى استمرار وثبات دخله . وهذا يتوقف بدوره على مدى استقرار وسيلة كسبه وامنها . وعلى هذا كان ألفرد فى ظل عهد الاقطاع متمتعا بقدر واف من الامن والاستقرار الاقتصادى اذ كان يقدم لسيده عمله وخدماته لقاء ضمان السيد لطعامه وملبسه ومسكنه .

وعلى هذا ايضا كان الانسان يعيش فى كنف الطمأنينه والاستقرار عندما اعتمد على الزراعه فى الحصول على مايقيم به أود حياته . ولم يكن الحال مختلفا كذلك فيما يتعلق بالصناعات اليدويه .

ثم جاءت الثوره الصناعيه وعم استخدام الآلات فى انواع الصناعات المختلفه . وهجر العمال الزراعيون الزراعه الى الصناعه طمعا فى مستوى معيشى افضل فى ظل المدينه ، وكذلك استبدال ارباب المهن اليدويه بادواتهم البسيطه آلات حديثه ابتغاء تحقيق كسب اوفر فكانت النتيجه اعتماد اولاء وهؤلاء على الآلات فى كسب العيش ، ومن ثم تعرضوا لانواع عديده من المخاطر والخسائر . فلقد ادى التوسع فى سياسه التصنيع والاعتماد على الانتاج الكبير الى ازدياد انتشار الآلات والاستغناء عن العمال وتفشى البطاله . ونرى ان نشير هنا الى اننا حينما نعود الآن الى الكلام عن البطاله لانسوق حديثا معادا وذلك لاننا لم نر ادخال التصنيع ضمن اسباب البطاله التى اعتبرناها أول سبب للضمان الاجتماعى ، وفضلنا وضعه كسبب مستقل ومنفصل لانه اعم من مشكله البطاله ، ولانه يولد آثارا اخرى لاتقل اهميه عن البطاله من ناحيه اعتبارها سببا لوضع انظمه الضمان الاجتماعى .

ذكرت ان الاعتماد على الآلات الحديثه فى الانتاج الكبير يؤدى الى استغناء اصحاب الاعمال عن العمال ولا يجوز ان يطعن فى هذا القول بان جانبا كبيرا من العمال المستغنى عنهم يستخدمون بالفعل فى صناعه الآلات ، أو بان استعمال الآلات يؤدى الى زياده ارباح المنتجين فيمكنهم استخدام عمال جدد لان هذه الطعون تجافى الحقيقه الملموسه

والمتمثله فى وجود نسبه بطاله دائمه تقل نسبيا اثناء الانتعاش وترتفع خلال فتره الكساد .

واذا كانت الثوره الصناعيه قد ادخلت الآلات التى تؤدى الى الاستغناء عن بعض العمال ، فانها من الناحيه الاخرى تلعب دورا هاما فى تشريد العمال المشرفين عليها عند ما يزيد انتاج السلع وتحدث ازمات افراط الانتاج فتتوقف المصانع ويتعطل العمال .

يضاف الى ماتقدم له انتحدث الصناعات المختلفه بالمجتمعات الصناعيه المتقدمه تغيرات دائمه مستمره لايمكن تلافيها وهذه التغيرات الصناعيه على انواع مختلفه نذكر منها على سبيل المثال : ـ

١ ـ انقراض بعض الصناعات لاسباب اهمها التغير فى الطلب على بعض السلع الخاصه ، (تغير الموده) او بظهور صناعات لسلع بديله لسلع مثل (مثل منافسه عمال الكهرباء لعمال الكيروسين) .

٢ ـ ادخال آلات جديده او طرق حديثه فى الصناعه وانسب مثال هنا هو ماحدث على اثر قيام الثوره الصناعيه من تعطل كثير من العمال .

٣ ـ استبدال نوع من العمال بنوع آخر ، كأن تحل العاملات او العمال من الصبيان محل الرجال ـ كما حدث فى بريطانيا من حلول النساء محل الرجال فى صناعه الاحذيه والجوارب والروائح وأدوات الزينه .

٤ ـ تغيير صناعه لموطنها كما حدث عند ما انتقلت مراكز صناعه السفن من جنوب انجلترا .

ويلاحظ ان التغيرات الصناعيه كانت قبل الحرب العالميه الاولى

قليله الاهميه كسبب من اسباب البطاله وذلك لانها كانت بطيئه تحدث فى فترات تتراوح بين عشره اعوام وخمسين عاما . ولكن هذه الحرب سببت نموا سريعا فى بعض الصناعات وركودا فى بعضها الآخر ، وقد كان هذا التغيير اسرع من ان تلاحقه سيوله العمل فصارت بذلك سببا هاما للبطاله بين الحربين العالميتين وعلى الاخص فى انجلترا .

(ثانيا) : نتج عن الثوره الصناعيه ان فقد العمال ملكيتهم لادوات الانتاج ، وبالتالى سلبوا السيطره على ظروف العمل واصبح من المتعذر عليهم الحصول على ملكيه المصنع و محل العمل فاصبح مقضيا على معظم المشتغلين بالانتاج بان يعيشوا اجراء ومستخدمين وان تتوقف مقدرتهم فى الحصول على مايقيمون به اود حياتهم على وجود العمل واستمراره وانتظامه . ومن هنا نشأت مشاكل الاجر والبطاله بمعناها الحديث ، وظهرت الحاجه الى وجوب قيام تشريعات عماليه تعنى بحل هذه المشاكل وتعمل على حمايه طاقه العمال فى علاقاتهم مع اصحاب الاعمال وتضمن لهم دخلا فى حاله تعطلهم ، واهم هذه التشريعات هى تشريعات الضمان الاجتماعى (١) .

(ثالثا) : قبل قيام الثوره الصناعيه وانتشار التصنيع لم تكن للصناعات اليدويه السائده فى ذلك العهد مخاطر تذكر ولكن منذ فجر هذه الثوره واستخدام الآلات فى مختلف هذه المصانع واستمرار تزايد الاعتماد عليها فى الانتاج بدأت مخاطر الصناعه وماتجره فى اذيالها من كوارث تشغل الرأى العام وتحتل المكان الاول من تفكير وكتابات رجال القانون والاقتصاد ، ذلك ان تواجد عدد كبير من العمال فى مصنع ملىء بضجيج الآلات وغازاتها خليق بان يهيىء الجو لتفشى عدد غير قليل من مختلف امراض المهنه ولا سيما بعض الصناعات الخطره .

يضاف الى هذا ، ماينجم عن قيام العمال بالاشراف على الآلات ، من حوادث تسبب احيانا العجز الدائم او الموقت واحيانا اخرى تسبب

(١) محمد مبارك مجير ـ نفس المرجع .

الوفاء فالترمل واليتم ٠

ولكن — اذا سلمنا بحق ضحايا الامراض والحوادث سابقة الذكر في الرعايه والمساعده — فهل يتمين الضمان الاجتماعي وسيله لذلك ؟ ألا يكفي ممارسه حقهم في التعويض قبل اصحاب الاعمال؟ وهل لايجوز الاقتصار على التشريعات العماليه الوقائيه التي تفرض التزامات على عاتق أصحاب الاعمال لمنع وقوع الحوادث والامراض ؟ ٠

وجوابنا على السؤال الاول الخاص بالاعتماد على دعاوى التعويض قبل اصحاب الاعمال — ان هذا ليس حلا شافيا للمشكله نظرا لطول اجراءات الدعاوى التي تؤخر وصول المعونه الى من هم في اشد الحاجه اليه ٠ ونظرا لصعوبه الاثبات في بعضها ، ولان الذي يهم ليس مجرد التعويض الذي قد ينفقه العامل او ورثته دفعه واحده ، دون تفكير او رويه وانما الاهم أولا تخصيص راتب دائم طوال مده محدده ، هي مده العجز عن الكسب ٠ بالاضافه الى العمل على مساعده هؤلاء الضحايا على معاوده نشاطهم المنتج حتى يكسبوا قوتهم وحتى يزيد الدخل الاهلي من استئناف مزاولتهم للعمل [1] ٠

أما فيما يتعلق بالاقتصار على التشريعات العماليه الوقائيه ، فنرى ان هذا غير معقول ، ذلك لانه برغم وضع هذه التشريعات في كثير من البلاد ، فان امراض المهنه وحوادث الصناعه ما زالت تحدث وما زالت آثارها تحتاج الى علاج شاف ٠ حقيقه ان مثل هذه التشريعات قد تنجح في خفض نسبه الحوادث والامراض ، ولكنها لاتصل الى حد القضاء عليها قضاء مبرما الامر الذي يستوجب وضع تشريعات للعمل على مساعده ضحاياها والاخذ بايديهم لاستئناف العمل والانتاج ٠

وكل ما سبق يستوجب وضع تشريعات خاصه هي — تشريعات الضمان الاجتماعي ، ونرى ان نشير الى ان التشريعات العماليه اجراء

---

(١) نفس المرجع السابق ، ص ١٨٢ ومابعدها ٠

وقائى ، أما قوانين الضمان الاجتماعى فلها جانب علاجى وآخر انشائى اى انه يمكن اعتبار كل منها مكمله للاخرى .

ولكن اذا كان لايجوز الاستغناء عن قوانين الضمان الاجتماعى بالتشريعات العماليه الوقائيه لقصور هذه الاخيره كما سبق بيانه — الا انه يمكن القول بان قوانين الضمان الاجتماعى تغنى عن وضع التشريعات العماليه الى حد كبير لانها تشمل جانبا وقائيا سبق توضيحه ، ولان فرض اشتراكات التامين الاجتماعى ضد حوادث وامراض الصناعه قد يغرى اصحاب الاعمال بالتحوط ضد اسبابها ، ولا سيما اذا جعلت الاشتراكات التى يدفعها اصحاب الاعمال متناسبه مع درجه الخطوره وعدد الحوادث فى صناعاتهم [(١)] .

(رابعا) : خلقت الثوره الصناعيه ثوره اجتماعيه فى تقاليد العائله ونظم معيشتها مما هيأته من اسباب التشغيل للنساء والاطفال وقد نتج عن هذا نمو روح استقلاليه عند افراد الاسر الكاسبين فعزى بالانفراد بمعيشه مستقله . ومن ثم تفككت وحده الاسره وزال الى حد كبير الضمان الذى كان مكفولا بالتعاون والتكاتف على كسب ما يكفى لسد الحاجات الجماعيه .

وأشغال النساء فى المصانع قتضى بدوره وضع قوانين الضمان الاجتماعى لتضمن لهن مرتبات وعطلات خلال فترة الحمل وعند الوضع وبعده .

ويتضح مما تقدم ان التقدم التكنولوجى قد ساعد على تفاقم مشكله البطاله وخلق حوادث الصناعه وامراض المهن المختلفه — كما مهد سبيل العمل امام النساء والاطفال . وقد اتضح ايضا من التحليل السابق قصور القوانين والانظمه التى يقصد بها علاج ماينجم عن التصنيع من بطاله

---

(١) نفس المرجع السابق .

وحوادث وامراض بحيث انه يمكن القول بضروره وضع قوانين الضمان الاجتماعي للوصول الى حل مناسب لهذه المخاطر والمشاكل .

ولا جدال في ان مأساة العالم الصناعي الحاضر هي بلا شك ذلك الفارق الشاسع بين طبقه تمتلك راس المال وطبقه تقتات من اجر يومي ضئيل ولا تعرف الكفايه الذاتيه . ومن هنا يحدث الصراع والحقد والفزع ولا شك ان عناصر المجتمع كلها تتأثر بهذا الصراع وبما تقترن به من حراره ، وجهود تضيع سدى او طاقه انتاجيه تستنفذ في غير ما وضعت له تلك المهمة الكبرى تقع على عاتق " الدراسات الاجتماعيه " التي يتحتم عليها ان تدرس هذه الحقائق دراسه تفصيليه تنتهي منها الى نتائج معينه . ومن هذه النتائج بل ومن اهمها واخطرها ان الاوضاع الاقتصاديه في كثير من المجتمعات امر يتعذر معه الاستقرار الاجتماعي او قيام مجتمع من النوع المستنير الصالح الذى يقيم وزنا لمختلف القيم ، روحيه كانت او ماديه (١) .

ولا شك في ان العامل المأجور له من اسباب القوه والمناعه والطاقه الانتاجيه ما لا يستطيع ان ينكر او يكفر به صرح التنظيم الصناعي الحاضر . بل ان تطور هذا التنظيم وبلوغه هذا المبلغ من الضخامه والكفايه لاكبر دليل على صدق هذه العباره . وعلى ان هذه الطاقه الانتاجيه التي يتميز بها العامل يجب ان يتاح لها المجال لتحقيق أسمى معانيها واستنفاذ اغراضها في نشاط او جو من النشاط يضفي عليه وعلى التنظيم الاجتماعي الوانا من الراحه والطمأنينه والاستقرار ، بمأمن من عواصف قد تطيح بكل من العمل ورأس المال ، وبالتالي بالمجتمع باسره وعلى ذلك فان العامل الاجير — يجب ان يطمئن على مركزه ورزقه ، كما ان الالتزام الاول الذى ينبغي ان تفي به المؤسسات الصناعيه وتتضمنه دساتير التعامل فيها ، هو صيانه هؤلاء العمال وحمايتهم

(١) محمد بكير خليل ، مقدمات اجتماعيه لدراسه النظريه العامه للقدميه ، ١٩٥٨ ، ص ١٧٩ .

من الاستغلال غير المشروع ، بالاضافه الى وضع الضمانات الكافيه التى تؤمنهم ضد الشيخوخه والتعطل والمرض والعوز والفصل التعسفى والاذلال من اى نوع كان . على ان تحقيق هذا كله من العسير مالم تكن هناك الضمانات التى تحفز العامل على الجد المخلص وهى ضمانات تتلخص فى اشعاره بالمسئوليه والاعتراف بكيانه وان يكون ممثلا فى هيئه تنفيذيه وان يكون له حق محدد فى الثراء الاقتصادى الذى تدره الصناعه .

كذلك من المعقول ان يكون الطريق لتنفيذ هذه الضمانات هو الاعتراف بان كل صناعه من الصناعات تمثل وحده قائمه بذاتها او صرحا واحدا متماسكا يقوم على التعاون المتبادل الخالص - صرحا ينتظم الجهود المختلفه التى تساهم فى عمليه الانتاج بقدر سيان منها لايدى المنفذه والعقول المدبره hand and brain .

تشريع العمل : (؟)

لكل هذا برزت الحاجه ماسه الى وجود تشريع للعمل . فقد استجد فى المجتمع العمالى الحديث تحت تاثير التقدم التكنولوجى والتصنيع الحديث ما أثار قلقه ، فان استعمال الآلات جر الى وقوع الحوادث ، وجر الى زياده البطاله بسبب توفير الكثير من الايدى العامله ، وانهك صحه العمال . لذلك كان طبيعيا ان يتدخل التشريع فى تنظيم العمل وكفاله حقوق العمال . وهذا الاتجاه التشريعى هو بلا ريب مظهر بالغ من مظهر الانسانيه فى العلاقات العماليه فى المجتمع الحديث .

والعامل الذى تدور حياته كلها وحياه ذويه - اكثر ماتدور ان - حول العمل ، والذى ليس له غالبا وجهه سواه ، ولا مورد غيره ، هذا العامل هو بالطبيعه اكثر انتفاعا بقانون العمل من رب العمل الذى لاتقتصر حياته القانونيه على روابط العمل ، لانه - فى الاعم - الى

جانب صفته كرب عمل ، مالك وتاجر ومساهم .

وقانون العمل قانون قائم بذاته Sui generis ، وله رسائله وقضاياته المستقله [١] ، ولذلك ، ذهب بعض الفقهاء الى اعتبار قانون العمل نوعا ثالثا للقانون غير القانونين العام والخاص ، وأسموه "القانون الاجتماعي Droit Social" [٢] .

وتصدر هيئه العمل الدوليه عن طريق احد اجهزتها الرئيسيه وهو مكتب العمل الدولي مطبوعات هامه تعتبر مراجعها اهميتها في الدراسات الصناعيه العماليه ، وبالتالي في خدمه العلاقات العماليه الانسانيه واهمها :

١ — مجله العمل الدوليه The International Labour Review ، وتحتوى مقالات علميه واحصاءات عماليه ، وعرضا سريعا لما يصدر من كتب في شئون العمل والعمال .

٢ — الصناعه والعمل Industry and Labour وضمن محتوياتها معلومات عن التطورات الاجتماعية والعماليه في مختلف الدول .

٣ — السلسله التشريعيه Legislations Series وتحتوى النصوص الرسميه الكامله لكل مايصدر من تشريعات اجتماعيه وعمليه في كل انحاء العالم .

٤ — مجله الامن الصناعي والصحه Occupational Safety and Haelth وتحوى المعلومات المختلفه الخاصه بهذين الامرين في المحيط العمالي .

(١) انظر: Duran, Le Particularisme de Droit du Travail-Revue du Droit Social, Paris. 1945, p. 298.

(٢) انظر: G. Gurvitch, Droit Social Le Temps Présent et L'Idér du Droit Social, Paris 1931.

٥ — مراجع الصحه الصناعيه The Biliography of .Industrial Hygiene

٦ — الكتاب السنوى للاحصاء The Year Book of . Labour, Statistics

٧ — التقرير السنوى لهيئه الامم المتحده The Annual . Report of the I.I.O.

٨ — كتيبات تحوى تحقيقات ومذكرات فى موضوعات عماليه .

وقد حددت هيئه العمل الدوليه مستويات للعمل اعتبرتها حدودا دنيا لما يجب ان يكون ، واصدرت بشانها عديد من الاتفاقيات والتوصيات وقد اصطلح على تسميه هذه المستويات بكلمه قانون Girard ونسميها هنا بالعربيه " حدود العمل " منعا من الخلط بين معناها ومعنى القانون التشريعى .

وتتناول هذه (الحدود) موضوعات منها : مكاتب التخديم العامه . ومكاتب التخديم الخاصه . والتوجيه والتدريب المهنيان ، وسياسه المشروعات العامه ، ومشروعات للتنميه الاقتصاديه القوميه ، وشروط العمل فى العقود العامه ، وحمايه الاجور ، واذا ربط الحد الادنى للاجور ، والاجر المتكافىء للعمل المتكافىء ، وساعات العمل ، وفترات الراحه ، والاجازات السنويه ذات الاجر ، والسن الدنيا للالتحاق بالعمل ، والفحص الطبى لتقرير الصلاحيه للعمل ، وتشغيل الاحداث وصغار السن فى الليل ، وحمايه الامومه . وتشغيل النساء ليلا ، وتشغيلهن فى الاعمال غير الصحيه ، والصحه الصناعيه ، والضمان الصحى ، والرفاهيه الصناعيه ، والتأمين الاجتماعى ، والمساعدات ، والتامين الصحى ، ورعايه الامومه ، وتامين المعاش ، والتامين ضد البطاله ، والتعويض عن اصابات العمل ، والرعايه الطبيه والحريه النقابيه ، وحق التنظيم ، والمفاوضات الجماعيه ، وتفتيش العمل ،

وظروف استخدام التجاره ، والسياسه الاجتماعيه فى الدول غير ذات السياده ، والهجره والاحصاءات[1] .

وقد أصبح للتشريع العمالى الآن صفه دوليه ، ويتفق هذا مع الحقيقه القائله بان المشكلات العماليه وان اختلفت قليلا او كثيرا بحسب البيئات ، تتفق فى عومياتها وجوهرها . ومن الطبيعى أن دوليه قوانين العمل تعين على حل هذه المشكلات المشتركه . ثم ان العلاقات الرأسماليه الحديثه وشيجه الصله بالافكار الاشتراكيه . وهذه الآن قريبه من أن تكون دوليه الصبغه ، واذن فليس عجيبا ان تتسم اغلب التشريعات العماليه بالطابع الدولى .

(٢) التشريعات العماليه وارتباطها بالتحول الصناعى

ليس ثمه شك فى ان تشريع العمل هو الذى انتقل بالمجتمعات الصناعيه الى مجتمعات متأخره الى مجتمعات ناهضه بعيده عن الغرض قائمه على التعاون والعداله الاجتماعيه . هادفه تحقيق حياه افضل لصالح المجموع .

ولقد كانت النتائج المباشره لبزوغ فجر التقدم الآلى وانتشار نظام المصانع ان نشأت علاقات معقده بين العمال وبين اصحاب العمل نجم عنها مشاكل عديده بالنسبه لطبقه العمال . ولم تكن ثمه قواعد لتنظيم الحياه والعلاقات فى المصنع ولتحكم منازعات العمال . واذن ، كان لابد وان يعنى المشرع بطبقه العمال المغلوبه على امرها ليحد من الحريه التعاقديه فى عقد العمل ، وبالتالى ينظم العلاقه بين (الطبقه الرأسماليه) و (الطبقه الكادحه) بما توجيه العداله ويمليه الصالح العام .

(١) انظر: Lasting Peace The I.L.O. Way, 1935. pp. 59, 60.

ولقد اهتم المشرع العربى فى العقد الاول من القرن الحالــــــى بمشكلات العمل والعمال نتيجه لاتجاه هذه الدول نحو الصناعه • ولــم تكن الدول العربيه فى مجملها تعنى بمثل هذه التشريعات العماليــه الحديثه لو انها ابقت اقتصادها القومى وقفا على الزراعه والتجـــاره والمهن الحرفيه البسيطه ، كما ان بعضها لم يكن ليهتم بها من قريب او بعيد لو لم تكتشف لديها آبار البترول •

وكانت جمهوريه مصر العربيه اولى الدول العربيه التى اقدمت على سن تشريعات العمل لانها كانت اسبقها الى الاخذ باساليب الصناعــه الآليه الحديثه وذلك بعد الحرب العالميه الاولى ، فأصدرت تشريــع عمالى عام ١٩٣٣ •وبعد ذلك ظهرت بوادر تشريعات العمل فـــى سوريا عام ١٩٣٥، وفى العراق عام ١٩٣٥ و ١٩٥٨ وفى لبنـــان عام ١٩٤٦ والمملكه العربيه السعوديه عام ١٩٤٧ والكويت عام ١٩٥٩، وليبيا عام ١٩٥٧ و ١٩٦٤ والسودان عام ١٩٤٨ • وبالطبع فـــان تشريعات العمل فى الدول العربيه ولدت مع النهضه الصناعيه فيها •

— —

القسم الرابع

مشكلة التنمية الصناعية من منظور عام

الفصل التاسع

المعوقات الاجتماعية للتنمية الصناعية بالتطبيق على بعض الاقطار العربية

الفصل التاسع

المعوقات الاجتماعية للتنمية الصناعية بالتطبيق على بعض الاقطار العربيــة

خطة الدراســـــة او البحث :

اولا : فى اهمية موضوع البحث

ثانيا : الابعاد المختلفة للتنمية الصناعية :

أ ـ البعد التكنولوجى •

ب ـ البعد الاقتصادى •

جـ ـ البعد الاجتماعى •

ثالثا : قضية اعادة تشكيل او تحديث الانسان فى المجتمع العربــــى كمدخل ضرورى لعملية التنمية، والتأكيد على تحديث البنــاء الاجتماعى وانه سبق تحديث الفرد •

رابعا : المعوقات الاجتماعية للتنمية الصناعية، مع نماذج واقعيـــة تطبيقية من واقع حياة بعض المجتمعات العربية بصفة خاصـــة والثانية بصفة عامة •

أ ـ تخلف وجمود نظم التعليم (التعليم كاستثمــــار بشرى ناجح من اجل التنمية) •

ب ـ نسق المعتقدات : مخلفات الماضى من قيم وافكــــار ومعتقدات وعادات لم تعد متساغة مـــع روح العصر او تتسق مع الواقع المتغير •

جـ — مشكلة اعداد الكوادر الصناعية المؤهلة والعجز في القيادات .

د — الافتقار الى المشاركة الواعية لجماهير الشعب العاملة .

هـ — الافتقار الى الروح الجماعية والتنظيم الجماعي .

اولا : في أهمية موضوع البحث

بدأ علم الاجتماع الحديث يوجه اهتمامه لدراسة المشكلات والقضايا العامة التي تواجه مجتمعاتنا المعاصرة ومن بينها قضية التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومشكلاتها في مجتمعات العالم الثالث ، بعد ان اغرق اغراقا لاحد له تحت تاثير النزعة العلمية المغالية Scientism في تبنى النظرة الذرية للمجتمع[1] التي اتجهت به نحو الامبيريقية السوسيولوجية التي تعنى بالحبكة المنهجية من اجل دراسة ظواهر جزئية وثانوية بعضها لاقيمة له على الاطلاق ولا طائل من ورائه بحجة ان على علم الاجتماع ان يتحرر من احكام القيمة Judgement de valeur وان يكون محايدا من الناحية السياسية قدر الامكان . وقد ادت مغالاة علماء الاجتماع الامبيريقيين في هذا المجال وانشغالهم بكل ما هو محسوس ونوعى الى اعفائهم من اى التزام اخلاقي نحو مشكلات القطاعات العريضة من السكان بحجة تبنى مفهوم الحياد الاخلاقي في البحث العلمي ، مما ابعد علم الاجتماع الامبيريقي عن ادراك المشكلات الاجتماعية

(١) تعنى النظرة الذرية للمجتمع الاهتمام بدراسة المشكلات الجزئية المحسوسة والاعتماد على البحوث الضيقة والدراسات المحدودة التي تغوص في تحليل التفاصيل والارقام والاحصائيات دون ان تبذل اى جهد لادراك الصورة العامة للمجتمع او تقدم جديدا في مجال النظرية الاجتماعية .

الحقيقيـــة (١) .

ولعل قضية التنمية الاقتصادية ومشكلاتها من بين القضايـــا الكبرى التى تهم قطاعات عريضة من البشر لاسيمافى مجتمعاتنا الناميـة فى الوقت الحاضر سواء فى افريقيا او آسيا او امريكا اللاتينية . وسنركـــز فى حديثنا هنا على التنمية الصناعية بصفة خاصة التى هى جزء من التنمية الاقتصادية الشاملة . كما سنركز ايضا على الجانب الاجتماعى لمشكـــلات التنمية الصناعية حيث عكف الاقتصاديون التقليديون على دراسة الجوانب التكنولوجية والاقتصادية للتنمية الصناعية وغفلوا اغفالا يكاد يكون تامـــا عن دراسة الجوانب الاجتماعية او الاطار الاجتماعى الذى تدور التنميـة الصناعية فى رحابه ولذلك تركزت بحوثهم حول الحديث عن موضوعـــات مثل الافتقار الى الثروة المعدنية او عدم الاستقلال الاقتصادى لمواردها نتيجة التخلف التكنولوجى وضعف العقلية الصناعية ، والنقص فى استغلال خامات الوقود والطاقة ، ومشكلات راس المال والتمويل الداخلـــى والخارجى ، ومشكلات ضيق نطاق السوق والنقل والمواصلات ، وكذلـــك المشكلات الخاصة بعدم تطبيق الاسلوب العلمى فى مجالــى الادارة والتنظيم والافتقار الى برامج التخطيط الاقتصادى المنظم للتنميـــة الصناعيـــة .

ولا ينكر الاجتماعيون اهمية تلك المشكلات عند معالجة موضـــوع التنمية الصناعية ، ولكنهم ياخذون على الاقتصاديين اهمالهم واغفالهـم الاشارة الى مشكلات قد تكون اكثر خطورة فى كثير من الاحيان من تلـــك

---

(١) انظر :

C.R. Mills, Two Styles of Researeh in Current Social Studies, Phil of Science, Vol. 20, NO. 4, October 1953 to the Sociological Investation Oxford University Press, London, 1959, P. 5.

المشكلات التى يتعرضون لها فى كتاباتهم وبحوثهم • ولعل قضية البناء الطبقى من بين القضايا الاجتماعية التى اغفل الاقتصاديون مجرد الاشارة لها • ولنا ان نتساءل دائما التنمية لمن (١) ؟ لانه من الملاحظ انه فى كثير من المجتمعات النامية ينصب عائد التنمية على تحسين احوال اصحاب الامتيازات • ولا يعود هذا العائد بالخير على الغالبية العظمى من ابناء الشعب مما يذكى حدة الصراع الطبقى كذلك فان غياب الديمقراطية فى كثير من بلدان العالم الثالث يؤدى الى احجام الجماهير عن المشاركة الفعالة فى مشروعات التنمية على اختلافها • ولعل هاتين القضيتين قضية البناء الطبقى وغياب الديمقراطية فى كثير من بلدان العالم النامى فى حاجة لمعالجة تفصيلية لن تتمكن الدراسة الحالية من تقديمها وان كنا سنشير اليهما فى ثناياها •

ولكن يمكن ان نقرر منذ البداية ان كثيرا من مظاهر مقاومة التغيير او الرفض الاجتماعى او مقاومة التجديد والتحديث (٢) Modization او الميل الى ابداء العصيان او الكسل او الغباء او الجهل ... الخ • هى نتاج طبيعى لظروف المناخ السياسى والديمقراطى وطبيعة البناء الطبقى فى مجتمعات العالم الثالث بالاضافة الى عوامل اخرى من طبيعة تاريخية وثقافية وبنائية واقتصادية ومن الطبيعى ان تنعكس كل تلك الظروف والعوامل على ملامح

---

(١) انظر — محمد عاطف غيث علم الاجتماع وقضايا التنمية " بحث ضمن اعمال حلقة " علم الاجتماع والتنمية فى مصر " مايو ١٩٧٢ المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية بالقاهرة (غير منشور) •

(٢) من بين المعالجات العلمية القليلة والدقيقة لموضوع التحديث الرسالة التى قدمتها الدكتورة جهينة سلطان العيسى الى كلية الاداب بجامعة القاهرة تحت اشراف الكاتب بعنوان " ديناميات التحديث فى المجتمع القطرى — دراسة تطبيقية على عمال صناعة النفط " جامعة القاهرة ١٩٧٨ • وقد نشرت الرسالة فى كتاب سيشار اليه فيما بعد •

الشخصية القومية حيث نستطيع ان نستشف كثيرا من السمات السلبية فيها مثل التصلب والاستاتيكية وعدم الدينامية وقلة الحيلة او عدمها والاستكانة وضعف روح المبادرة والتواكلية وانخفاض مستوى الطموح والقدرية والتفكير الغيبي والايمان بالخرافات ... الخ .

ولعل ماذكرناه يمكن ان يجلو لنا بعض اسباب مقاومة التغيير في المجتمعات النامية ذات الطبيعة الاستاتيكية ، ذلك ان تلك السمات او المظاهر السلوكية والفكرية المتخلفة ليست انماطا مميزة لسلالات بعينها كما يذهب الى ذلك اصحاب نظريات التعصب والتمييز العنصري ممن يؤمنون بفكرة " التفوق السلالي " او لمناطق ثقافية بالذات كما يحلو لبعض مفكري الغرب او لمناطق او اقاليم جغرافية بعينها كما يردد اصحاب نظرية الحتمية الجغرافية ، بل انها ظواهر اجتماعية موجودة وفعل ظواهر اجتماعية يمكن التعرف عليها مثل نظام رقيق الارض او نظام الطوائف الحرفية المتخلف او بفعل قوى تاريخية وسياسية واقتصادية تعكس علاقات القوة التي كانت سائدة في تلك المجتمعات في الماضي والتي مازالت باقية في كثير منها حتى اليوم .

ان الهدف الرئيسي من هذا البحث هو ايضاح ان الجوانب الاجتماعية في عملية التنمية الصناعية لاتقل اهمية وخطرا عن الجوانب التكنو ـ اقتصادية ، ذلك انه عند تحليل مضمون عملية التصنيع فان الجانب التكنيكي والاقتصادي لهذه العملية كثيرا مايحجب جانبا آخر الا وهو الجانب الاجتماعي ولكن يجب الا ننسى انه مهما كانت الصعوبات التكنيكية والاقتصادية التي تواجه المجتمع المقبل على التصنيع الا ان امكانية ونطاق التغلب عليها يتعلقان بالعوامل الاجتماعية اساسا . ذلك ان احدى الخصائص الهامة لعملية التصنيع انها عملية تكنيكية واقتصادية واجتماعية في آن واحد . فالتصنيع يؤدي الى القضاء على التخلف التكنيكي ويزود الاقتصاد القومي بالمنجزات الحديثة للعلم والتكنيك . وفي نفس الوقت فانه يرتبط بشكل وثيق بالقضاء على

التخلف الاجتماعي والاقتصادي واعادة تشكيل كثير من انماط العلاقات الاجتماعية (١) • وترتبط التطورات الاجتماعية والطبقية التي تحدث في المجتمع في كثير من الحالات بالاشكال المحددة لعملية التصنيع • وفي المقام الاول ما يتكون من تناسب في العلاقة بين الطبقة العاملة والبرجوازية داخل المجتمع •

ولو كانت عملية التصنيع تعد مشكلة فنية واقتصادية فحسب لتمت في جميع المجتمعات بطريقة واحدة ولاحدثت في اى مكان نتائج اجتماعية متشابهة • ومن هنا فان عملية التصنيع عبارة عن سلسلة متصلة الحلقات ذات طبيعة فنية واقتصادية واجتماعية •

ثانيا : الابعاد المختلفة للتنمية الصناعية

ولعله من الضرورى ان تؤكد منذ البداية هنا وكما نوهنا من قبل ان عملية التنمية الصناعية ليست مجرد تعديل تكنيكي (فنى) اواقتصادى ولكنها فى المقام الاول تعديل فى نمط الحياة السائد وفى البناء الاجتماعي بصفة عامة • ولاشك فى ان التغييرات فى عمليات الانتاج يتبعها تغييرات فى العلاقات الاجتماعية بين المهتمين لعمليات الانتاج وبهذه الطريقة فان هذه التغييرات تؤثر فى كل نواحى المجتمع • ولذلك فقد اصاب فرانكيل فى قوله : "ان الثورات الصناعية ليست صناعية بحتة ، ولكنها جزء لايتجزأ من تغيير شامل فى البناء الاجتماعى "(٢).

---

(١) انظر :
Daryll Forde (ed.,), Social Implications of Industrialization and Urbanization in Africa South of the Sahara, Paris UNESCO 1956 (Unesco, International Social Science Bulletin, Vol. IV.), No. 2, 1952, p. 246.

2. UNESCO, International Social Science Bulletin, Vol. IV. No. 2, 1952, p. 246.

وتجدر الاشارة هنا انه لايمكن وضع حد فاصل بين مشكلات او معوقات التنمية الصناعية بجوانبها الثلاث : التكنيكية والاقتصادية والاجتماعية ، فكثيرا ماتتداخل وتتفاعل هذه المشكلات مع بعضها البعض ، كما يؤثر بعضها في البعض الآخر . ولذلك نجد انه من الصعب وضع حد فاصل بين مشكلات التنمية الصناعية او وضع تصنيف جامد او صارم لهذه المشكلات في قوائم محددة . وفي هذا البحث سنعالج بصفة خاصة المعوقات الاجتماعية للتنمية الصناعية التي اهمل بحثها او الاهتمام بابراز دورها — على اعتبار ان تكامل المجتمع لايقاس بالانتاج الاقتصادي فحسب ، بل وبالرفاهية الاجتماعية ايضا (١) .

ويتضح مما سبق ان هناك ثلاث دوائر او محاور او مستويات او ابعاد رئيسية ترتكز عليها عملية التنمية الصناعية ، وهي ابعاد كما نوهنا متشابكة ومتفاعلة التأثير الى حد كبير .

<u>البعد الاول</u> : وهو خاص بالقدرات الفنية والتكنولوجية .

<u>البعد الثاني</u> : وهو الخاص بالقدرات الاقتصادية والتنظيمية والادارية .

<u>البعد الثالث</u> : وهو الخاص بالقدرات الاجتماعية ، ويعكس بصفة خاصة البعد الثقافي والاجتماعي الواسع لعملية التنمية باعتبارها عملية تغيير ثقافي موجه واعادة بناء شامل للنظم الاجتماعية والاقتصادية القائمة .

كما نستنتج من العرض السابق ان البعد الاول او الثاني لايمكن على الاطلاق ان يعملا بمعزل عن البعد الثالث الذي هو اهم ابعاد عملية التنمية في كافة مجالاتها ومستوياتها .

---

(١) محمد الجوهري ، علم الاجتماع وقضايا التنمية في العالم الثالث ، دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٧٨ .

والملاحظ ان المستويات او الابعاد الثلاثة لعملية التنمية الصناعية تختلف فيما بينها من حيث السرعة التى تسير بها التنمية فى كل منها ، ومن حيث الدفع الذى تحققه فى تعبئة الجهود لخدمة التنمية ومن ابرز الظواهر التى يشهدها عصرنا الحاضر عصر التناقض الكبير بين البلاد المتقدمة والبلاد المتخلفة ذات تكنولوجيا والتنظيم الاقتصادى المتخلف مايعرف باسم " الهوة الثقافية " او " التخلف الثقافى " وهو ذلك التباين وعدم التجانس فى اثناء سير عملية التغير الثقافى بين الجوانب المادية وغير المادية (١) . وتبرز تلك الظاهرة فى البلاد النامية بشكل خاص مما يضفى عليها اهمية خاصة .

فقد اثبتت الخبرات الاجتماعية العامة فى ظل ظروف مختلفة انه من ايسر اليسير تعليم اساليب التكنولوجيا الحديثة واكتسابها ويفوق هذا صعوبة اكتساب اشكال التنظيم الاقتصادى . اما اصعب العمليات واكثرها بطئا فهو استمرار عملية التنمية على المستوى الاجتماعى حيث يتعين اكتساب اساليب جديدة فى السلوك واشكال جديدة من التنظيم . ولا سيما فى مجال التدرج الاجتماعى ، وبواعث وقيم ومعايير جديدة لابد وان تناسب الطرق التكنولوجية والاقتصادية الجديدة ، بحيث تتاصل تلك الطرق الجديدة فى الواقع الاجتماعى وتصبح جزءا لايتجزأ منه (٢) . لذلك يمكن القول بان العناصر الاجتماعية والنفسية للعملية التنموية هى التى تضفى على كل سياسة تنموية فعاليتها الحقيقية وتعطيها وزنها وتمثل لها التبع الذى تستمد منه طاقة الاندفاع والاستمرار .

وهكذا ترتبط المستويات الثلاث لعملية التنمية فى سلسلة لاتنفصل حلقاتها : ايسرها جميعا فى التنفيذ المستوى التكنولوجى

---

(١) انظر : William F. Ogburn, Social Change, New York, 1922.

(٢) محمد الجوهرى ، المرجع نفسه ، ص ١٤٨ .

واصعبها فى التحقيق المستوى الاجتماعى وان كان اهمها [1] ذلك ان الموارد التكنولوجية والمالية (سواء كانت محلية او اجنبية) لايمكن ان تكون لها اى فاعلية الا حينما يوجد الاستعداد وتوجد القدرة على توظيفها توظيفا رشيدا من قبل الافراد والجماعات التى تتلقى المعونة وتستفيد منها .

وللاسف لايحدث هذا التوظيف الامثل فى تلك البلاد فى ظل الظروف التى مازالت تسود فيها النظم والمعايير واساليب السلوك التقليدية الموروثة عن المجتمع الاستاتيكى وحيث تعمل العناصر المسيطرة ذات الزعامة التقليدية (واحيانا ايضا القيادات الجديدة) على استغلال كل معونة خارجية لخدمة المعايير الموروثة عن الماضى ولتحقيق مصلحتها ، مما يفرغها من كل مضمونها الاجتماعى التنموى حيث تستخدم لتكريس اوضاع فاسدة وبالية [2] .

ثالثا : قضية اعادة تشكيل او تحديث الانسان فى المجتمع العربى النامى كمدخل ضرورى لعملية التنمية :

تلعب قضية تحديث الانسان ذاته فى المجتمعات النامية بصفة عامة دورا بالغ الاهمية . ولا شك ان تحديث البناء الاجتماعى ذاته تكون من نتائجه تحديث الانسان الفرد فى هذا المجتمع ، اذ من الصعوبة بمكان ان نرى انسانا حديثا تماما فى مجتمع جد متخلف ومن هنا فان تغيير البناء الاجتماعى نتيجة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والسياسية ينعكس اثره على اتجاهات وقيم افراد المجتمعات النامية . ولا شك ان نجاح التحديث او عدم امكانية

(1) S.N. Eisenstadt "Modernisation, Growth and Diversity," In Indian Quarterly March 1964, P. 28.

(2) محمد الجوهرى ، المرجع السابق ، ص ١٦٩ .

تحقيقه يرتبط بالبناء الاجتماعى الموجود والنظم الاجتماعية المختلفة .

وعلى ذلك فاساس عملية التحديث هو التغير الذى يحدث فى البناء الاجتماعى اساسا ، ومايعكسه هذا التغير من تشكيل اتجاهات الافراد وسلوكهم الاجتماعى والاقتصادى والسياسى من جهة اخرى وفى ضوء ذلك يمكن القول بان التحديث يتضمن خصائص واشكالاه محددة فى المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ويشير التحديث الى ارتفاع معدل التحضر وانتشار التعليم وزيادة معدل الحراك الاجتماعى وارتفاع معدل التجارة والتصنيع مع وجود شبكة اتصال جماهيرى واسعة بالاضافة الى المشاركة الجماهيرية [١] .

ولا شك ان من اهم الخصائص النوعية للحياة الحديثة الرشد او (العقلانية) Rationality والحرية والتقدم والاستعداد والقدرة على مواجهة التغير بصفة عامة والنمو الاقتصادى والصناعى بصفة خاصة . كما ان من اهم الخصائص التى تميز المجتمع الحديث القدرة على استغلال الموارد البشرية والطبيعية وتطوير اساليب الانتاج وربطهما بعلاقات العمل وذيوع الاتجاه العقلانى والاعتماد على العلم الحديث القائم على الملاحظة العلمية وظهور اساليب فنية لتدعيم مقومات الادارة الرشيدة [٢] .

ولقد طرحت احتياجات التنمية ، ومن بينها التصنيع ، امام المجتمعات العربية مهمة معقدة للغاية الا وهى اعادة التشكيل الاجتماعى والنفسى للموارد البشرية والتى تتكون منها الكوادر الصناعية وحتى يمكن تحقيق ذلك فان على جماهير الناس ان تنطلق من اسر التصورات القديمة والآراء المتخلفة التى لم تعد تتسق مع الواقع المتغير والخرافات والخزعبلات ومايشابه ذلك ، اى ان تبدأ فى البلدان النامية

---

(١) جهينة العيسى ، التحديث فى المجتمع القطرى المعاصر ١٩٧٩ ، شركة كاظمة للنشر والتوزيع والترجمة ، الكويت ، ص ٥١ ـ ٦٤ .

(٢) المرجع السابق ، ص ٢٩ .

اسس " تحديث الناس " . ولا يمكننا الا ان يتفق راى الباحث البريطانى هانتر Hunter الذى يذهب الى انه فى حالة البلدان المتخلفة يجب تكوين " مجتمع جديد — جديد فى لغته وعاداته وموهلاتـه وفى العلاقات المتبادلة السياسية والاجتماعية (١) وكما اشار نهرو " فى نهاية الامر فان كل شئ تقرره نوعية الناس ، وبالذات الانسان الذى يعتبر خالقا لثروة الامة وتقدم ثقافتها " (٢) .

ولا شك ان اعادة تشكيل الانسان ذاته فى مجتمعاتنا العربية او تحديث هذا الانسان ، هى مسألة على جانب كبير من الاهمية فى قضية التنمية عموما . ويمثل التحديث الان محورا اساسيا لاهتمام المشتغلين بالعلوم الاجتماعية بصفة عامة . والتحديث يتضمن التغيير والتبديل فى البناء الاجتماعى القائم والذى ينعكس بدوره على الافراد ويساعد على تحويلهم من افراد تقليديين الى افراد غير تقليديين .

ويرى عالم الاجتماع ايزنشتات Eisenstadt ان السمات العامة للتحديث تشير الى الاتجاهات السوسيو ديموجرافية Socio - demographic والاتجاهات البنائية للتنظيم الاجتماعى ويذهب الى القول بان كارل دويتش K. Deutch استعمل اصطلاح التعبئة الاجتماعية Social Mobilization ليرمز الى كثير من الاتجاهات السوسيو ديموجرافية لظاهرة التحديث وقد عرفت التعبئة الاجتماعية بانها العملية التى يتم فى ضوئها تعرية وانهيار الالتزامات الاجتماعية والاقتصادية والسيكلوجية القديمة ، ويكون عندها الناس على استعداد لتقبل الانماط الجديدة للتنشئة والسلوك

---

(١) انظر : G. Hunter, Education for Developing Reigem. A Study in East Africa, London, 1963, P. ix.

(٢) انظر اقتبست من : ATCC Economic Review August 15, 1958.

الاجتماعي [١] ، اذ تتصف المجتمعات المتقدمة بانها اكثر تباينا وتخصصا ، ويظهر ذلك بوضوح في انشطة الافراد وتركيب ابنية المنظمات والمؤسسات .

ومن الملاحظ ان الانضمام لهذه المؤسسات والمنظمات لا يعتمد على القرابة او السلالة او الوراثة ، ولعل اوجه هذا التباين والتخصص يظهر في الانفصال التام بين الادوار التي يقوم بها الفرد وخاصة الادوار المهنية والسياسية ، وبين الادوار العائلية والقرابية والقبلية ، وذلك على العكس مما هو ملاحظ مثلا في المجتمعات المتخلفة اذ ان كثيرا من الافراد ينضمون الى الوظائف عن طريق القلو والقرابة والوساطة والوراثة ، كما لا يوجد هناك فصل واضح بين الادوار التي يقوم بها الفرد سواء في عمله او عائلته او على مستوى القرية او القبيلة [٢] .

---

(١) انظر : S.N. Eisenstadt, "Modernization: Protest and Change, Prentice Hall India, New Delhi 1969, PP. 1 - 2.

(٢) انظر دراسات ثلاث حول هذه النقطة قام بها الاستاذ الدكتور احمد ابو زيد عن :

— " التصنيع والتغير الاجتماعي في افريقيا " — سلسلة المحاضرات العامة لجامعة الاسكندرية عام ١٩٦٣/ ١٩٦٤ ، مطبعة جامعة الاسكندرية ، ١٩٦٤ .

— دراسات انثروبولوجية في المجتمع الليبي ، دار نشر الثقافة الاسكندرية ، ١٩٦٢ .

— البترول ومشكلات العمل في ليبيا ، الاهرام الاقتصادي ، مؤسسة الاهرام ، القاهرة ، اويناير ١٩٦٥ .

ويمكن تمييز ثلاث مستويات للتعبئة(١) داخل العملية التنموية(٢) :

المستوى التكنولوجى ويتمثل فى تغيير اساليب الانتاج والنقل والاتصال والتوزيع . المستوى الاقتصادى ويتمثل فى التوصل الى طرق اكثر انتاجية واكثر كفاءة فى مجال التنظيم والتخطيط وتوزيع العائد .

المستوى الاجتماعى ويشمل :

أ – تحريك النظام الاجتماعى وتعبئته بمافى ذلك توسيع العلاقات والوعى والمسؤولية ، وخلق وحدات اجتماعية اكبر حجما واكثر تعقيدا .

ب – الحراك الافقى (المكانى) الذى يتمثل فى هجرة العناصر السكانية المختلفة وانتقالها من مكان الى آخر .

جـ – الحراك الرأسى ، اى الانتقال من طبقة اجتماعية الى طبقة اخرى اعلى او اسفل فى السلم الاجتماعى ، وكذلك تغير العوامل المؤثرة على البناء الطبقى (مثل توزيع القوة والهيبة والتعليم والملكية والدخل) .

مجمل القول انه يجب التركيز على ان تبدأ فى مجتمعات العالم الثالث ، ومجتمعاتنا العربية فى صدارتها – عملية الدفع المنظم للتنمية الاقتصادية التى تهدف الى رفع مستوى المعيشة وكذلك للتنمية

(١) المقصود بعملية التعبئة مجموع ظواهر التغير الثقافى الدينامى الواعى والموجه (وهو لب عملية التنمية) وخاصة تعبئة وتنشيط العناصر الثقافية التى كانت ثابته او جامدة نسبيا وتخفيف وطأة اساليب السلوك التقليدية واعادة صياغتها او التخلص من بعضها – انظر – محمد الجوهرى ، المرجع السابق ، ص١٤٦ .

(٢) محمد الجوهرى ، نفس المرجع السابق ، ص ١٤٦ .

الاجتماعية التى تهدف الى زيادة قدرات الافراد على المساهمة فى عملية التنمية الاقتصادية والاستفادة من ثمراتها ، وتغيير البناء الاجتماعى القائم ووضع الاساس السليم من اجل تحديث الناس وخلق مجتمع جديد . وليس معنى هذا على الاطلاق ان التحديث يجب أن يعمل على اجهاض الثقافات المحلية او ان يقود الى عدم اتساق مكونات الثقافة، اذ نجد الناس غالبا مايميلون الى الاحتفاظ بمعتقدات واتجاهات تقليدية ، حتى وان كانت لاتتسق مع الواقع المتغير، كما ان بعض التقاليد القديمة قد تكون ذات اهمية خاصة مصدرها انها تحدد هوية المجتمع وتعين حدود وملامح شخصيته .

ان الطريقة الى التحديث عسير وشاق ، كما ان التغيرات التى تحدثها هذه العملية قد تكون صعبة المنال ولا تظهر نتائجها بالسرعة المطلوبة وبالسهولة التى تتوقعها الشعوب المنطلقة الى مجالات التنمية والتحديث .

هذا وتجدر الاشارة الى انه لايمكن القيام بعملية تحديث ناجحة فى المجال الاقتصادى مثلا ، بينما يظل المجال السياسى او الثقافى محافظا على تقليديته . اذ ان هناك تساندا متبادلا بين هذه المجالات ، فالتحديث فى اى مجال منها يدعم التحديث فى المجال الآخر، مما يتطلب النظر الى عملية التحديث كعملية متكاملة تتم فى كل مجالات المجتمع فى ان واحد بوصفها تغييرا اساسيا يجب ان يطرأ على البناء الاجتماعى بكل مكوناته وانساقه ونظمه .

رابعا : المعوقات الاجتماعية للتنمية الصناعية

أ — تخلف وجمود نظم التعليم (التعليم كاستثمار بشرى ناجح من اجل التنمية) يجب ان تعمل اى استراتيجية للتنمية — فى اى مجال من مجالاتها — على تدعيم نظام فعال للتعليم

وتنهضه بهذا المرفق الحيوى الهام الذى يمثل المدخل الطبيعى والحتمى لعملية التنمية واداة الانسان الجوهرية والاساسية لاخضاع الطبيعة وتغيير واقع حياته . ويقترن بذلك ويواكبه مواكبة دقيقة خلق نظام اجتماعى ديمقراطى يكفل نشر خبرات هذا الواقع الجديد على كل قطاعات المجتمع بالعدل ويضمن مشاركة اوسع قاعدة اجتماعية ممكنة فى التفكير فى شوءون المجتمع ورسم صورة الحياة لمجتمع الغد .

ولا جدال فى ان تخلف وجمود نظم التعليم فى مجتمعاتنا العربية النامية وعدم مسايرتها للتطور الصناعى يعتبر حجر عثرة فى طريق التنمية الصناعية . ومن هنا فان تصحيح الاوضاع الخاصة بنظم التعليم يدخل فى نطاق الواجبات التى يتحتم على الدولة الاخذة فى النمو حشدها من اجل تحقيق النجاح فى عمليات التنمية المختلفة . ولا شك ان الاهتمام بالانسان نفسه فى مجتمعات العالم الثالث عموما هو نوع من الاستثمار البشرى الناجح (١) ، بل هو استثمار اقتصادى يدفع ويطور عمليات الانتاج : فضلا عن كونه استثمارا فى القيم الضرورية والمرغوب فيها فى المجتمع . ولا شك ان اهمية الاستثمار فى راس المال البشرى ودوره فى التنمية الاقتصادية الشاملة قد لقيت تاكيدا واضحا واهتماما بالغا من جانب المشتغلين بالتنمية عامة . وقد اكدت الدراسات الاجتماعية طبيعة التفاعل المتبادل بين تنمية الموارد البشرية والنمو الاقتصادى . ولقد تنوعت الدراسات وتعددت النتائج فى هذا المجال ، وان كانت كلها توءكد ما بين التنمية الصناعية ــ التى هى نوع من انواع التنمية الاقتصادية الشاملة ــ وتنمية الموارد البشرية عن طريق التعليم من روابط ووشائج قوية (٢) .

---

(١) انظر : S. Gray Becker, Investment in Human Capital, A Theoretical Analysis, J.P.E. Oct.62.

(٢) انظر حامد عمار ، اقتصاديات التعليم ، سرس الليان ، القاهرة ١٩٦٤ .

وينطلق هذا التفاعل بين التنمية الصناعية والنمـــو التعليمى فى اغلبه من الجانب الاستهلاكى والانتاجى للتعليـم باعتباره خدمة تقدم للفرد يتحدد الطلب عليها — كأى خدمـة استهلاكية اخرى — بمستوى الدخل وكعامل من عوامل الاعداد الثقافى والمهنى للسكان والقوى العاملة فى الاقتصاد الصناعى (١) هذا فضلا عن اهمية التعليم فى تهيئة المناخ المناسب للتنميـة الصناعية عن طريق تغييره لسائر المفاهيم التى تعوق حركـة التنمية وتنمية الرغبة فى التقدم لدى الافراد وكاداة من ادوات التقارب الاقتصادى والاجتماعى بين الافراد فى المجتمـع .

وتزداد اهمية الاستثمار فى التعليم فى المجتمعـات النامية حيث تواجه نقصا مستمرا فى الايدى العاملة الماهـرة اللازمة لتطوير الانتاج . وتدل البيانات المتوفرة عن احصائيـات التعليم والقوى العاملة فى الدول النامية على أن معظمها يمتلك مايكفيها من الموارد البشرية الخام غير المدربة التى تتمثل فـى الافراد الراغبين فى العمل ، ولكنها تفتقر الى ماتحتاجه مـن القوى العاملة ذات المستوى المرتفع ، الامر الذى يتطلـب توسيع نطاق الخدمات التعليمية امام المواطنين فى الـدول النامية لتحقيق مطالب التنمية بين الايدى العاملة المدربة (٢).

وتوضح الاحصائيات ان بين السكان البالغين (١٥ سنة فاكثر) يكون الاميون فى افريقيا ٨١ر٥ % وفى جنوب شرق آسيا ٦٧ر٨ % (٣) . وحسب احصاءات اللجنة الاقتصادية لشـؤون امريكا اللاتينية التابعة لهيئة الامم المتحدة فانه يوجد فـى

(١) انظر : W. Theodor Shultz, The Economic Value of Education, Columbia University Press, 2nd ed. N.Y. 1964.

(٢) انظر : Fredrick Harbison and Charles Myers Education Man Power and Economic Growth, Mc Graw-Hill, New York, 1964.

(3) Unesco "Statistical Yearbook, 1968", Paris, 1970 PP. 30-31.

بلدان هذه المنطقة ٥٠ مليون شخص من البالغين لا يستطيعون القراءة والكتابة . ومن جهة اخرى يشير الباحث الامريكي فردريك هاربسون انه في البلدان النامية يوجد حوالي $\frac{2}{5}$ السكان من ذوى الاعمار الاقل من ١٤ سنة ، وبالتالي لا يمكن اعتبارهم بمثابة قوة عمل [1] .

وفى ليبيا يعتبر التعليم استثمارا اقتصاديا ناجحا من اجل التنسيق في جوانبها المتعددة . ولا شك ان نمو التعليم فى ليبيا يعتبر في حد ذاته ضرورة تحتمها طبيعة مرحلة التطور التى يمر بها الاقتصاد الليبى فى السنوات التى تلت اكتشاف البترول وتصديره للخارج . ومن هنا يجب الاعتماد على المؤسسات التعليمية لاحداث التغير المطلوب فى مهارة القوى العاملة التى تحتاجها التنمية الصناعية . ولا شك ان حاجة الطاقة العاملة هى احد المعايير الاساسية التى يجب ان يستند عليها تخطيط النظام التعليمى فى ليبيا وتنسيقه . وكثيرا ما يشبه الاقتصاديون النظام التعليمى باحدى الصناعات الكبرى ويرد ذلك الى ان منتوجاته التامة وغير التامة فى مختلف مراحله تعتبر المصدر الرئيسى للقوى العاملة المدربة .

وقد ادى التطور الكبير الذى شهده الاقتصاد الليبى فى السنوات الاخيرة الى تغير ملحوظ فى التركيب الاقتصادى صحبة تغير مماثل فى هيكل الاستخدام ، وتعرض سوق العمل لضغط كبير وبصفة خاصة بالنسبة للايدى العاملة المؤهلة تأهيلا خاصا . وقد اتسم هذا التغير بالانكماش النسبى للاستخدام فى قطاع الزراعة وازدياد العمالة فى قطاع البترول والقطاعات الاخرى النامية فى مقدمتها الصناعة ثم التشييد والتجارة والخدمات . ويبدو هذا التحول واضحا اذا ما قارنا

---

(1) Fredrick Harbison and Charles Myers, Op.Cit.

توزيع السكان العاملين فى مجالات النشاط الاقتصادى اذ قدر النقص فى عدد المشتغلين بالزراعة والرعى بحوالى ٤٥٪ بينما بلغت الزيادة فى العمالة فى القطاعات الاخرى النامية لاكثر من الضعف[1] .

ومما لا شك فيه ان كفاءة النظام التعليمى ودوره فى تنمية الموارد البشرية تتحدد بمدى تحقيق التوازن بين فروعه المختلفة وفى ضوء الاهداف القريبة والبعيدة التى يرجى تحقيقها من اجل التوسع فى اعداد القوى العاملة بمواصفاتها المطلوبة واذا ما نظرنا الى نمو التعليم الفنى والمهنى فى ليبيا فى ضوء هذه الاعتبارات لاكتشفنا عددا من الجوانب السلبية التى تؤثر على عرض الايدى العاملة المدربة فى مستوياتها المختلفة لعل اهمها ذلك التباين الواضح والضخم بين نمو التعليم العام والتعليم الفنى فى مراحله المختلفة لدرجة انه نسبة خريجى المدارس الثانوية الفنية الى خريجى المدارس الثانوية كانت تتأرجح بين ٥ ٪ الى ١٥ ٪ فقط فى المدة الواقعة بين اعوام ١٩٥٧ — ١٩٦٥[2] . والواقع ان سببا رئيسيا من اسباب عدم الاقبال على التعليم الفنى فى ليبيا وغيرها من المجتمعات العربية يرجع الى النظرة التقليدية الخاصة بتحقير العمل اليدوى والفنى المستمدة اساسا من التراث الاغريقى الذى تجاهل شرف العمل . وهذه المشكلة تحتاج ولا شك الى توعية فكرية

---

(١) انظر — كمال السيد درويش ، الاستثمار البشرى ، منشورات مركز الابحاث الاقتصادية وادارة الاعمال ، كلية الاقتصاد والتجارة جامعة بنغازى ، ١٩٦٨ .

(٢) انظر — " التعليم الفنى والمهنى فى ليبيا " ، البحث رقم ٥ من بحوث وفد ليبيا فى مؤتمر وزراء التربية والتعليم والوزراء المسئولين عن التخطيط الاقتصادى فى البلاد العربية ، طرابلس ٩ — ١٤ ابريل ، ١٩٦٦ .

ودينية وسياسية مع العمل على تطوير التعليم الفنى فـى المستقبل ٠

كذلك فانه من بين مشكلات العمل والتعليم فى بعض مجتمعاتنا العربية هو ذلك الانفصال الذى نجده بين الجنسين فيما يتعلق بمساهمة المرأة فى الانتاج ٠ وهذا الانفصال يعبر عنه الاجتماعيون بظاهرة " الشلل الاجتماعى" التى تميز المجتمعات النصفية التى لاتعمل فيها المرأة ولاتساهم بعملها كعضو منتج فعال فى الهيئة الاجتماعية ٠ ولا شك أن هناك علاقة مباشرة بين دخول المرأة فى سوق العمل ومستوى التعليم الذى تحصل عليه والذى يساعدها على رفع مستواها الاجتماعى ٠ ولا شك ايضا ان دخول المرأة فى سوق العمل والعوامل التى تحدد موقفها تجاه العمل من الدالات الهامة فيما يتعلق بالعمالة فى الاقتصاد الليبى حيث لايزيد عدد العاملات عن ٤ الى ٥ % من القوى العاملة وبالرغم من عدم توفر معلومات كافية لدراسة العلاقة بين مساهمة المرأة الليبية فى القوى العاملة ومستوى تعليمها الا انه من المعتقد ان الانخفاض الملحوظ فى عدد العاملات فى سوق العمل انما يرجع فى معظمه لتخلف تعليم الفتاة واختلال التوازن فى التعليم بين الجنسين حيث نجد ان تعليم الفتاة فى ليبيا وكذلك فى غيرها من الدول العربية ظل يتقدم طوال الاعوام الاخيرة بخطى وئيدة لم تحقق التوازن المرغوب فيه بين الجنسين ٠ هذا الى الدور الذى يمكن ان يلعبه تعليم الفتاة باعتبارها ربة البيت بلا منازع فى مجتمعاتنا العربية من اجل القضاء على الخرافات المصاحبة لتربية اطفالها ٠

ويتبقى اخيرا مشكلة اخذت تظهر اهميتها فى الوقت الحاضر بالنسبة لمجتمعاتنا العربية النامية وهى مشكلة " تسرب العقول وهجرة الخبرات " ٠ ان تسرب العقول يشمل افرادا انفقت على اعدادهم الموارد الوطنية للدول الضعيفة النمو فى النظام

الرأسمالي العالمي ٠وعلى الرغم من ان هذا التسرب من مجتمعاتنا العربية النامية لايؤثر حتى الآن بشكل ملموس على تكوين كوادرها الذاتية، فانها تمد ظاهرة تنذر بالخطر ويمكن ان تظهر بكل حدة في المستقبل بان تصرف الى خارج حدود الوطن العربي كوادر وطنية لازمة للتصنيع وللتنمية الشاملة ٠

وفي النهاية يمكننا ان نخلص الى ان قضية استثمار العنصر البشري في الصناعة هو مشكلة اجتماعية بشرية ، لان التنمية الاقتصادية في النهاية في حاجة الى الطاقات الخلاقة والعقول المبدعة ٠ والتنمية تتركز على المواطن نفسه باعتباره اداة الانتاج الرئيسية والهدف الاول والاخير لها ٠ ولو ظلت القاعدة العاملة في الشعب التي سيقوم على اكتافها الانتاج يتخلفها الفكرى ومستواها الصحي المنخفض ورواسبها النفسية المشربة بمشاعر الانانية والسلبية والانعزالية لما تحققت خطط التنمية ، ذلك ان وجود هذه المشاكل لايساعد على ادماج الفرد في مجتمعه وبالتالي في اهدافه (١) ٠

وعلى العموم فان قضية استثمار العنصر البشري في الصناعة تقوم على الامور الثلاث الآتيه :

١) تحسين المهارات والخبرات المتوفرة ٠

٢) خلق مهارات وخبرات جديدة ٠

٣) استغلال المهارات والخبرات المتوفرة استغلالا افضل ٠

وقد اصبحت الظروف مواتيه لتحقيق هذه الاهداف نتيجة

---

(١) انظر ـ فاروق العادلي ، دراسات في علم الاجتماع والانثروبولوجيا الاجتماعية، الهيئة المصرية العامة للكتابه الاسكندرية ، ١٩٧٤، ص ٨٣٠

لتوفر راس المال اللازم منذ ظهور البترول فى المجتمعـــــات العربية النامية، وهو كفيل بازالة كثير من العراقيل التى تعترض التنفيذ ٠

ب ـ نسق المعتقدات :

مخلفات الماضى من قيم وافكار ومعتقدات وعادات لم تعد مستساغة مع روح العصر او تتسق مع الواقع المتغير ٠

تلعب الثقافة القديمة السابقة على التصنيع دورا هامـــا لا شك فيه يؤثر فى السرعة التى تتم بها عمليات التنمية الصناعيـة فى بلدان العالم النامى بصفة عامة ٠ فقد يتغلغل التصنيـــع تغلغلا عميقا فى المجتمع او يقتصر على سطحه ، وقد يسيـــر فى مجتمع معين بسرعة او ببطء او يتوقف تماما ٠ وتعتمد هـــذه الامور كلها على طبيعة الثقافة السابقة ومدى قوتها ٠ وهذا يعنى بلا جدال ان هناك تفاعلا متبادلا بين لزوميات نجاح عمليـة التصنيع والثقافة السابقة، فهناك تنازع على السيطرة بين النظـام الصناعى الجديد والنظام السابق له [1] ٠ وتجرى المعركـــة فى نقاط منوعة وعلى مستويات مختلفة فتشمل القيم الدينيـــة واللاخلاقية ونظم العائلة والاخلاق الطبقية والنظام التعليمـى والهيكل الحكومى والنظام التشريعى ٠٠٠الخ ٠ وياخذ المجتمـع القديم فى هذا التفاعل شكلا جديدا ، وينشأ عن التوفيق بيـن القديم والجديد مجتمع تصنيعى متميز ٠

ومن هنا تجب دراسة وفهم طبيعة القيم والعقائـــد المحلية والمبادىء التى تسير السلوك الوطنى ، حتى يمكن معرفة اطار القيم السليم عند محاولة تغيير البناء الوطنى من اجـــل

(١) انظر ـ فاروق العادلى ، الاجتماع الصناعى : اسسه النظريـة وتطبيقاته العملية، الطبعة الثانية ، الهيئة المصرية العامـــة للكتاب ، القاهرة ، ١٩٧٦، الفصل الاول ٠

ادخال تغييرات اقتصادية او تكنولوجية معينة تستلزمها عملية التنمية الصناعية او الاقتصادية الشاملة التى تتم فى بعض المجتمعات النامية دون اى تخطيط يذكر او دون الاستعانة بالمتخصصين والمستشارين فى العلوم الاجتماعية ، على اعتبار ان هذا التغيير الذى يراد ادخاله هو تغيير تكنولوجى او اقتصادى لا يستلزم ذلك .

وتشير الدراسات الانثروبولوجية الى ان هناك شعوبا لا تتملكها الرغبة الاكيدة فى تحسين مستوى معيشتها . فالعمال فى بورتوريكو قد يظهرون الرغبة فى كسب النقود فقط لكى يستطيعوا شراء اجهزة الراديو او ادخال الكهرباء فى منازلهم ومع ذلك فهذه الرغبة تتعارض فى الغالب مع عدم استساغتهم للعمل لدرجة انهم لا يستطيعون ان يوفوا مدة العمل التى يتعاقدون عليها . ومن الشائع ان يترك الفرد عمله بمجرد ان يتوفر له بعض الفائض من النقود . وتصدق هذه الظاهرة على الامريكيين المنحدرين من اصل اسبانى فى بلدة نيومكسيكو ، وفى عدة جماعات من افريقيا تكاد تنعدم الرغبة فى تحسين مستوى المعيشة عن طريق العمل والتعب [1] . وقد يكون هذا الموقف نابعا من عرف او فلسفة اجتماعية ترتكز على ان " القناعة كنز لا يفنى [2] " .

---

(١) انظر — فاروق العادلى ، الاتجاهات المعاصرة فى الانثروبولوجيا الاجتماعية ، المجلة الاجتماعية القومية ، العدد الثانى ، المجلد العاشر ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، القاهرة مايو ١٩٧٣ .

(٢) تنطبق هذه الظاهرة ايضا على مجتمع السودان : انظر — سعد ماهر حمزة ، الاتجاهات الاقتصادية فى السودان الحديث مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ، ١٩٥٨ .

وتمدنا الدراسات الانثروبولوجية ايضا بدلائل على ان المساهمة فى العمل فى كثير من الجماعات المتأخرة غالبا ماتنتج من شعور الفرد بواجبه تجاه اقاربه فى النسق القرابى وليس عن رغبة حقيقية فى الحصول على كسب مادى يتوقعه[1] ، وتتم عملية الانتاج المختلفة وتقسيم العمل والسلطة الانتاجية وطريقة الاستهلاك والتبادل ومصادر الادخار واهدافه فى ضوء الاطار العام الذى يحدد اهدافه التنظيم العائلى والنسق القرابى ذاته • وعلى ذلك كما يذهب اوسكار هاندلين Oscar Handlin فان النظام الاقتصادى هو جزء فحسب من النظام الاجتماعى العام ، وبالتالى لايمكننا بسهولة الفصل بين الادوار الاقتصادية والاجتماعية للفرد[2] • كما ان عنصر الوقت ليس مهما فى العملية الاقتصادية فى الجماعات المتأخرة بقدر اهمية فى الجماعات المتقدمة • كما ان قيمة الثروة الحيوانية كالبقرة مثلا فى بعض هذه الجماعات لاتقتصر على ماتمنحه من لبن او لحم او ثمن عند البيع ، ولكن تعتمد قيمتها على دورها فى التقديم كاضحية او فى مهر الزواج ، او كاضحية تستعمل فى الطقوس الدينية او كرمز للمكانة الاجتماعية — ويعد من الامثلة الواضحة على ذلك رعاة البقر فى السودان (قبائل الجنوب مثل الدنكا) فالنظام الاقتصادى فى الجماعات المتأخرة يعمل بهذه الكيفية المحافظة بشتى انواع القيم المغروسة فى اتجاهات الجماعة وتصوراتها العقلية والذهنية ، مايشير الى ان الكثير

---

(1) Manning Nash "The Organization of Economic Life in Sol Tax (ed). Horizons of Anthrapology, Aldine Publishing Company, Chicago 1964 PP. 177-178.

(2) Oscar E. Handlin "Peasant Origins in Dallon (ed.) Tribal and Peasant Economics, The American Museum of National History New York 1963, P. 460.

من الحاجات التى تتأسس عليها الحياة الاقتصادية من طبيعة غير مادية [١] .

وعلى ذلك فانه يصبح من الضرورى ان نفهم مقدما ان الصلات العائلية والتزامات القرابة الواسعة والولاء للزعماء والرؤساء واحترام محرمات وعقائد الجماعة كلها تلعب دورا هاما واساسيا فى دعائم البناء الصناعى للمجتمعات المتخلفة والنامية بصفة خاصة .

كذلك يصبح من الضرورى ان نفهم ان التغيير الاجتماعى والثقافى المخطط الذى يستهدف اكساب اعضاء المجتمع معارف جديدة وممارسات وقيم وانماط سلوكية وتكنولوجيا عصرية يواجه فى المجتمعات التقليدية بمقاومة ترجع الى ان هذا التغيير من شانه ان يدخل تغييرا على النظم والانماط السلوكية التى تعود عليها الناس لفترة طويلة من الزمان ، والتى تكون فى معظم الاحيان مرتبطة فيما بينها ارتباطا عضويا .

ولذلك وجب ان ندرس طبيعة الثقافة والتساند المتبادل بين مكونات البناء الاجتماعى لهذه المجتمعات [٢] ، قبل ان نخاطر بادخال تجديدات يمكن ان تشتد حدة مقاومتها خاصة وان تنمية المجتمعات المحلية البسيطة تعتمد على مبدأ اساسى وهو اثارة حماس الاهالى وكسب ثقتهم وتعاونهم من اجل

---

(1) Nash, Op. Cit., P. 177.

(٢) انظر - احمد ابو زيد ، البناء الاجتماعى ، الجزء الاول (المفهومات) الطبعة الثانية ، الدار القومية للطباعة والنشر القاهرة ، ١٩٦٦ ، وكذلك الجزء الثانى (الانسان) ، دار الكتاب المصرى للطباعة والنشر ، القاهرة ، ١٩٦٧ .

احداث التغيير . ومن هنا يجب المزج بفطنة بين القديم والجديد والعمل بصورة تدريجية وحريصة عند تخفيف وطأة اساليب السلوك التقليدية وإعادة صياغتها لتتسق مع الواقع المتغير او التخلص من بعض تلك الاساليب بعد استثارة حماس الاهالى بعدم جدواها واحلال بديل عنها .

ان الجمود الاجتماعى Social Regitity او تصلب الاوضاع الاجتماعية لا يتفق مع مقتضيات التنمية الصناعية ولذلك فلابد ان تمتد الروح الديناميكية الى النظم والعلاقات الاجتماعية حتى يستطيع الافراد ان ينطلقوا فى ميدان الانتاج الصناعى احرارا من كل قيد ، بمعنى انه لابد ان يتقدم المجتمع فى الحقل الاجتماعى بما يتلاءم مع التقدم الصناعى . ويتطلب ذلك علاجا للاوضاع الاجتماعية يجعلها اقرب الى الاوضاع الصناعية الجديدة فى المجتمع ، علاوة على ان التنمية الصناعية فى اطار اجتماعى يتلاءم معها فيه حماية لسياسة التنمية وتعجيلا لها(١).

ولذلك فمن اهم الواجبات التى تقع على عاتق مجتمعاتنا العربية النامية محاولة التوفيق بين عناصر التقدم المختلفة من اجتماعية واقتصادية ومحاولة الربط بين الماضى والحاضر والمؤالفة بين القديم والحديث ، والقضاء على خرافات الماضى التى لا تلائم روح العصر ، وانهاء العلاقات الاقطاعية ، والنهوض بالخدمات الصحية والتعليمية والاجتماعية . ومن ثم التوفيق بين عناصر التقدم المختلفة من اجتماعية واقتصادية وبذلك تضع مجتمعاتنا العربية النامية الاسس الصحيحة للتنمية الاقتصادية .

ومن اهم العقبات الاجتماعية التى تعترض التنمية الصناعية

---

(١) راجع ما كتبناه فى هذا الصدد عن " التحليل الاجتماعى لظاهرة التقدم التكنولوجى ، فى القسم الثالث من كتابنا الاجتماع الصناعى الذى سبقت الاشارة اليه .

فى المجتمعات النامية بصفة عامة ومجتمعاتنا العربية فـــــى صدارتها مخلفات الماضى البالية والخزعبلات التى تصل الـــى مستوى الشعوذه ٠ هذا بالاضافة الى الوضع المتخلف الـــذى تحتله المرأة حيث لاتعمل وتحرم من كثير من الحـقوق الــتى تعوق الاستفادة منها كطاقة انتاجية ٠ كذلك زيادة اثر عامـــل المباهاة والتظاهر والتفاخر لحضارة الاستهلاك ٠ ويرجب ذلـك الى عوامل عديدة منها تخلف الوعى والثقافة ، كما يرجع ذلك ايضا الى تاصل النظم الاقطاعية التى تخلق طبقة ارستقراطية تمعن فى البذخ والترف وتنفق بغير حساب ومن ورائها الطبقات الشعبية ، تحاول تقليدها تحت تاثير ظاهرة سيكولوجية معروفة وهى ظاهرة التقليد ٠ ومن الطبيعى أن تكون الطبقات ذات الدخل المرتفع فى المجتمع النامى هى اقدر الطبقات عامة على الادخار ٠ ومـــن المعروف أن تكوين الادخار وتكوينه راس المال هما جوهر التنميـــة الاقتصادية ، فاذا كان ميل هذه الطبقات للاستهلاك كبيــرا ، فان ذلك يكون من دواعى تعثر معدل النمو الاقتصادى ٠ هــذا الى أن الاقتصاد الاقطاعى يوءدى الى اتساع الثقة بين الطبقـات الاجتماعية وتقوية العلاقات الاقطاعية ، فالاقطاعيون يستنفـذون موارد الدولة الداخلية والخارجية فى حياة الترف التى يعيشونهـا مما يذكى حدة الصراع الطبقى ٠

كذلك فمن بين العقبات الاجتماعية التى تواجه التنميـــة الصناعية فى مجتمعاتنا العربية مركبات النقص والعقد النفسيـــة التى يبثها الاقطاع والاستعمار والتى ادت الى تخلف الوعـــى الاجتماعى وفقدان ثقة الشعوب فى نفسها ، وخلقت ازمة الثقـــة والخوف من المسوءولية بالاضافة الى جمود نظام التعليم وانتشار الروح القبلية والاقتصاد الاقطاعى ، ناهيك عن السلبيـــــة والتواكلية واللامبالاة والتفكير الغيبى والخرافى ٠ وهى امـــور تعكس كلها الموقف الاستاتيكى فى الحياة فى مجتمعاتنا العربيـــة

بصفة عامة وبدرجات متفاوتة . وهو موقف يتسم بالثبات والجمود النسبي والاستعداد للتسليم بكل ما تجرى به الاقدار على الشخص وينتشر هذا الاستعداد بدرجة اكبر بين ابناء الطبقة الادنى فى المجتمع . ويدعم قوة الثبات والجمود النسبي عوامل اخرى ، من بينها التراث التقليدى السائد الذى يدعم الايمان العميق بالمألوف اليومى كمعيار للسلوك ، وحكم الاقلية المسيطرة المرتكزة على السلطة المطلقة مما يؤدى الى حدود صارمة من التباين الطبقى حيث يتحدد موقع الفرد الطبقى على خريطة التدرج الاجتماعى فى ضوء اعتبارات المولد والانتماء العائلى وليس على اساس الخصائص الشخصية او الانجاز الفردى كما يتميز موقف الثبات والجمود بعزوف ابناء المجتمع عن تعبئة امكانياتهم وطاقاتهم ، وحرص كل مؤسسات المجتمع على الحفاظ على النظام الاجتماعى وما يرتبط به من تامين توقعات الادوار ، كل ذلك يؤدى الى انتشار الروح السلبية والتواكل والاستسلام للقضاء المفروض على غالبية الناس .

ولا شك ان ديننا الاسلامى الحنيف بعيد عن مثل هذا الموقف الاجتماعى المتخلف . فالاسلام ضد السلبية وضد التواكل والثبات والجمود . قال تعالى : " هو الذى جعل لكم الارض ذلولا فامشوا فى مناكبها وكلوا من رزقه واليه النشور " . كما حث على عدم احتقار العمل ايا كان نوعه حتى ولو كان عملا يدويا بسيطا . قال عليه السلام " ما اكل ابن آدم طعاما خيرا من عمل يده ، وان نبى الله داود كان يأكل من عمل يده " .

ويحفل التراث الشعبى فى بعض مجتمعاتنا العربية بالامثال والتعابير التى تكرس الوضع القائم ، وتبين عدم جدوى اى محاولة يبذلها الفرد لكى يتجاوز قدره ووضعه الاجتماعى والاقتصادى الذى ولد ووجد نفسه فيه . ففى التراث الشعبى

السودانى مثلا نجد الامثال الآتيه التى تحض على الالتزام بالقديم وتنم عن روح التخاذل والسلبية مثل :

- اشتغلنا ما اشتغلنا سيدنا المهدى يوكلنا .
- ارقد دافى تقوم متعافى .
- ان كثرت عليك الهموم ارقد نوم .
- زراعة الله تقوم فى الحجر .
- مقادير الزمان ما منهن فوتات .

ولا شك ان هذه الامثال وغيرها لها اثارها السلبية وتفت فى عضد القوى العاملة اللازمة لعمليات التنمية .

كذلك نجد فى التراث الشعبى المصرى امثالا تثبت ما هو مكتوب ومقدر وتدعو الى التراخى والسلبية وعدم الكفاح فى الحياة مثل :

- رايح فين ياصعلوك بين الملوك .
- ايش عرف الحمير باكل الجنزبيل .
- قيراط بخت ولا فدان شطارة .
- من يترك صنعة ابوه وجده يتلقى وعده .
- طولة البال تهد الجبال .
- ان فاتك عام اترجى غيره .
- ان فاتك الميرى اتمرغ فى ترابه .

كل تلك الامثلة التى يحفل بها التراث الشعبى فى مجتمعاتنا العربية النامية تلعب دورا اساسيا بحيث يعتبر

انما ان تلك المجتمعات الاستاتيكية ان كل تغير وكل انتقال الى شئ جديد مستحدث انما هو عامل من عوامل اضعاف الجماعة وتهديد لترابطها وتماسكها ومعاييرها السائدة .

وبناء عليه ، يتعين تعديل شكل البناء الاجتماعي في مجتمعاتنا العربية ، وتطوير العلاقات الاجتماعية لتتلاءم تلك العلاقات مع مقتضيات التنمية الصناعية والاقتصادية الجديدة .

جـ - مشكلة اعداد الكوادر الصناعية المؤهلة والعجز في القيادات :

ان مشكلة اعداد الكوادر الصناعية المؤهلة هي ركيزة من ركائز نجاح عملية التنمية الصناعية ، لان هذا الاعداد يدخل ضمن متطلبات خلق البناء الاساسي او البنية الاساسية وعلى كل فان مشكلة اعداد الكوادر الصناعية مشكلة متعددة الجوانب اعني ذات جوانب فنية واقتصادية واجتماعية وان كانت جوانبها الاجتماعية اهمها على الاطلاق لانها تعني ببساطة مشكلة بناء البشر الذي يقع على عاتقه عبء بناء صرح الاقتصاد الوطني . ان وجود هذه المشكلة يعني انخفاض الكفاءة الانتاجية للعامل الصناعي التي ترجع اساسا الى انخفاض نصيب العامل من المعدات الانتاجية (مشكلة فنية) كما ان وجودها يعني ايضا انخفاض خبرة العامل ومرانه التي تؤدي الى انخفاض الطاقة الانتاجية للاقتصاد القومي (مشكلة اقتصادية) كما يرجع وجود هذه المشكلة الى عدم تشجيع التعليم الفني او المهني نتيجة للافتقار الى العقلية الصناعية التي تميز الافراد في المجتمع المتخلف نتيجة لعديد من العادات الموروثة والمعتقدات الخاطئة (مشكلة اجتماعية) .

والواقع انه ليس من الممكن تحقيق سياسة فعالة

للتصنيع بشكل على حاسم بدون كوادر موهله ، اذ ترتبط بمدى توافرها ومهارتها وخبرتها جميع العمليات العديدة التى تشكل النمو الصناعى للبلدان النامية . ومعنى هذا ان التنمية الصناعية ترتبط بدرجة كبيرة بالناس القادرين على استخدام معارفهم وخبراتهم من اجل العمل الانتاجى .

وفى موتمر هيئة الامم المتحدة الذى انعقد فى القاهرة فى يناير ١٩٦٦ بشان تصنيع البلدان الافريقية اشير الى ان " مدى ونوعية تاهيل الناس يعتبران عاملان رئيسيان للتقدم "(١) . اما مثل اللجنة الاقتصادية لشوون افريقيا التابعة لهيئة الامم المتحدة فقد اطلق على النقص فى العمل الموهل والخبرة التكنيكية ماوصفه بانه " السبب الرئيسى الذى يحول دون التنمية الاقتصادية السريعة "(٢) .

ان مشكلة اعداد الكوادر الصناعية الموهلة تنعكس بدرجات متفاوته وباشكال مختلفة فى مجتمعات عالمنا العربى النامى . والبلدان العربية الصغيرة كقاعدة عامة لايوجد لديها مثل هذه الكوادر . وحتى اذا وجد لدى بعضها الحد الادنى من هذه الكوادر فانه اساسا يخدم هيكل الانتاج المتخلف القائم . ولذلك نجد ان الكفاءة الانتاجية لهذه الكوادر منخفضة ومحدودة بصفة عامة . كما ان الافتقار الى العقلية الصناعية وضعف خبرة العامل ومرانه يودى الى انخفاض الطاقة الانتاجية للاقتصاد القومى . ولذلك يجب الاهتمام بانشاء المعاهد ومراكز التدريب المهنى وتشجيع التعليم الصناعى وايفاد بعثات من العمال للتدريب فى المصانع بالخارج

---

(١) انظر The Egyptian Gazette, 3.11.1966
(٢) انظر G.W. Betrom The Contribution of Education to Economic.

Growth Economic Council Canada Staff Study 1966, N.12, Unido 10/Conf. 1/30, p. 3.

ودعوة الشركات والمصانع الاجنبية فى البلدان النامية الى تدريب العمال وغيرهم على الاعمال الهندسية والفنية وبذلك لايقتصر دور العامل الوطنى على الاعمال العضلية او الكتابية بحيث يظل مرؤسا للاجنبى على الدوام .

وفيما يختص بالتصنيع فان اعداد الكوادر عملية ذات درجات وكما ان التصنيع لايمكن ان يقتصر على تكوين ونمو فرع واحد كالصناعة التحويلية مثلا ، كذلك فان اعداد الكوادر لايمكن ان ينحصر فى نطاق اية عملية ضيقة او بالاتجاه نحو فرع معين . وهذا واضح تماما من انه امام الكوادر المؤهلة يطرح التصنيع وظائف ومهمات عديدة اهمها اكتشاف واستخدام موارد الخامات والطاقة وموارد القوى العاملة والموارد التمويلية وتحديد وسيلة واتجاهات ونطاق معدلات التصنيع ، وبرمجة وتخطيط التنمية الصناعية على المستوى القومى ومستوى المناطق الرئيسية والفرعية وتصريف المنتجات ... الخ ويشكل هذا كله مجالا واسعا للنشاط العملى لمختلف فئات الكوادر المؤهلة فى عملية التصنيع . ويملى التقدم التكنيكى والعلمى الجارى فى عالمنا المعاصر ضرورة رفع المستوى الثقافى التكنيكى للكوادر الصناعية فى البلدان العربية .

اما بالنسبة للعجز فى القيادات فيلاحظ ان معظم مجتمعاتنا العربية تعانى نقصا واضحا فى قادة الاعمال القادرين على تقدم مسيرة التنمية الاقتصادية ومتابعة تنفيذ خططها . وهذا يستتبع ضرورة التركيز على تكوين قادة لكافة اوجه النشاط وذلك وفق خطة مدروسة تكفل تحقيق هذا الهدف خلال فترة زمنية ملائمة . وفى نفس الوقت يجب ان يتاح لمثل هذه الخطة الاولوية فى التنفيذ لانها البداية الحقيقية لامكانات تنفيذ مشروعات التقدم الاقتصادى والاجتماعى فى بلدان عالمنا العربى .

ويرتبط بهذا الموضوع تشجيع البحوث والدراسات العليا وذلك حتى يمكن تحقيق شعار " العلم فى خدمة المجتمع " وحل مشاكل مجتمعاتنا العربية فى الانتاج وفى نواحى حياتها المتعددة على ضوء دراسات وبحوث تجرى على اسس علمية بدلا من وضع حلول مكتسبة تعتمد على التخمين او على الاجتهاد ، فمهما كان القائم بها يتمتع بذكاء خارق ، الا انها لايمكن ان ترقى الى مرتبة الحلول القائمة على البحث العلمى والدراسات العملية .

د - الافتقار الى المشاركة الواعية لجماهير الشعب العاملة :

يرتبط نجاح التنمية الاجتماعية والاقتصادية وبصفة خاصة عملية التصنيع بقضية هامة للغاية لم تلق حظها من العناية والاهتمام ونعنى بها ضرورة المشاركة الواعية لجماهير الشعب العربى الواسعة فى عملية التنمية . فالتركة المثقلة التى خلفها الاستعمار والمستوى المنخفض للقوى الانتاجية والنقص الحاد فى الموارد المادية - كل هذا يعطى اهمية خاصة للمشاركة الفعالة للجماهير فى تنمية الاقتصاد القومى ولمدخلها الواعى تجاه الصعوبات القائمة امام البلد والاستعداد للعمل بوعى والتضحية من اجل التغلب على التخلف الاقتصادى لوطنهم وبدون ذلك لايمكن حل معظم المشكلات الحادة للتنمية ، كما لايمكن اطلاق الطاقات من اجل زيادة الانتاج .

وعلى هذا النحو فان المقصود بالمشاركة الشعبية العملية التى من خلالها يلعب الفرد دورا هاما فى حياة مجتمعه من الجوانب الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وتكون لديه الفرصة لان يشارك فى وضع الاهداف العامة لذلك المجتمع وكذلك افضل الوسائل لتحقيق وانجاز هذه الاهداف . وتقوم عملية

المشاركة على اربعة مبادئ اساسية[1] .

١) لا تعنى المشاركة مشاركة افقية فقط بين اناس من طبيعة واحد توانما مشاركة افقية وراسية بين مختلف المستويات والهيئات.

٢) اتخاذ القرار من اجل التخطيط واولوياته لا يجب ان تمارسه مجموعة فقط تعتبر نفسها صفوة المجتمع وهى الجديرة والاحق بتحديد الاولويات واتخاذ القرارات وانما لابد ان تكون المشاركة شعبيةواسعة النطاق لا مشاركة الصفوة " Elite ".

٣) يجب ان يعكس التخطيط احتياجات الناس بصفة خاصة كما ان نماذج خطط التنمية لا يجب ان تضعها الصفوة فقط وانما تشارك فى وضعها الجماهير.

٤) يجب ان تتضمن علية المشاركة الضبط والرقابة والمشاركة فى اتخاذ القرار بجانب تبادل الآراء بين القاعدة والقمة والعكس.

وتلقى ضرورة اجتذاب جماهير الكادحين الى التنمية الاجتماعية اعترافا متزايدا فى كل مكان . فالآن يلاحظ فى اكثرية البلدان النامية ان الغالبية العظمى من السكان مستبعدة بصورة عليةمن مجال الحياة الاجتماعية ، وان مجموع العلاقات الاجتماعية التى تتكون فى البلدان ذات الاتجاه الراسمالى يحطم اسس المشاركة الفعالة النشيطة للجماهير العريضة فى التنمية الاقتصادية.

---

(١) انظر : Sugata Dasgupta, Participation in Development, Columbia University Press, New York, 1975, PP. 48-50.

انظر ايضا : Herbert McCloseley, Political Participation, International Encyclopedia of the Social Sciences Vol. 13, P. 253.

ويجب ان توجه الجهود فى البلدان النامية بصفة عامة نحو " اعادة تربية الناس " وبذلك يتكون اساس هام من اجل التنمية الاقتصادية الاكثر نجاحا • وفى ظروف البلدان النامية فان تعبئة الجماهير ورفع درجة مساهمتها ووعيها يعتبران من العوامل الرئيسية للتنمية الاقتصادية • ومن هنا يقع على عاتق البلدان النامية علاج مشكلات نقص وقصور اساليبه بين الجماهير العريضة من البشر • وهذا راجع الى اسباب متشابكة منها طبيعة البناء الديمقراطى فى تلك البلاد ومشكلة الامية الضاربة اطنابها فى جهات متعددة من دول العالم الثالث ومشكلة العادات الاجتماعية والعصبيات القبلية ••• الخ •

كل هذه العوامل وغيرها ادت الى تعويق التقدم الاقتصادى والاجتماعى فى معظم المجتمعات النامية ، ذلك لان اى محاولة للتطوير او التغيير ينظر اليها الناس فى حذر شديد ، ولا يتجاوب كثير منهم مع اصوات الداعين الى التطوير ولذلك وجب العمل على ان تكون الوسائل المؤدية الى هذا التطوير اكثر فاعلية لكى تتحقق الاهداف المرجوة ولعل هذه الظاهرة تبدو اكثر وضوحا فى المناطق البدوية والقروية من مجتمعاتنا العربية النامية •

هـ ـ الافتقار الى الروح الجماعية والتنظيم الجماعى :

من العوامل الاجتماعية المؤثرة على التقدم الاقتصادى فى مجتمعاتنا العربية بصفة عامة مظاهر الافتقار الى الروح الجماعية والتنظيم الجماعى فى بعض المجالات ، مع انه فى العصر الحديث اصبح التنظيم الجماعى ضرورة وذلك بتجميع الجهود الفردية جنبا الى جنب لكى تكون مجهودا مكثفا يمكن عن طريقه تحقيق المعجزات • وهذا الامر ملموس فى الدول المتقدمة التى تعتمد على التخطيط الشامل اسلوبا ومنهجا فى

كافة اعمالها ، حيث اقامت الصناعات الضخمة التى يعمل فيها آلاف العمال وتستثمر فيها ملايين الجنيهات • كما نشاهد ايضا المزارع الجماعية التى تقوم على مساحات شاسعة وتقيم عليها اعداد كبيرة من المزارعين ، وتستخدم فيها الالات الزراعية فى معظم اعمالها بما يسمونه نظام " الميكنة الزراعية " الذى يهدف الى تطوير اساليب الانتاج الزراعى مع توفير المواشى لانتاج اللحم واللبن •

ولا شك ان بلدان العالم النامى بصفة عامة تحتاج الى تطبيق النظم الجماعية فى الانتاج ، لما لها من مزايا الانتاج الكبير بامكاناته الضخمة وتكاليفه الواسعة • حقيقة ان كثيرا من المجتمعات النامية لم تتعود على هذا التنظيم الجماعى فى كثير من المناطق بسبب النظم الاجتماعية التى عاشتها فى الماضى وتأثير النظم القبلية والعصبيات على جوانب حياتها وتفكيرها الا انه اصبح لزاما عليها ان تلجأ الى الاساليب الحديثة فى الانتاج لصالحها ، وباعتبارها تساعد على تحقيق التنمية الاقتصادية بما يجعلها تلحق بالدول الاخرى التى سبقتها فى مجال التنمية بخطوات واسعة • ولهذا فلابد من الدراسة والتخطيط السليم والعمل الجاد من اجل تطبيق تلك الاساليب العلمية الحديثة التى تساهم بدورها فى وضع علاج على الطريق لازالة معوقات التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى مجتمعاتنا العربية النامية •

— —

الفصل العاشر

المعوقات الفنية والاقتصادية للتنمية الصناعية في المجتمعات النامية

الفصل العاشر

المعوقات الفنية والاقتصادية للتنمية الصناعيـــة في المجتمعات الناميـــة

عرضنا في البحث السابق(١) للمعوقات الاجتماعية التي تواجه قضية التنمية الصناعية في المجتمعات النامية بصفة عامة وبعض الاقطـــار العربية بصفة خاصة . وقد عالجنا في هذا البحث السابق الجوانـــب الاجتماعية المختلفة للتنمية الصناعية وركزنا الحديث عنها ونوهنا باهميتها نظرا لانها لم تلق ما يجب ان تلقاه من اهتمام ، فقد اهمل بحثهـــا والاهتمام بابراز دورها ، نظرا لاعتقاد بعض العلماء ان المشكـــلات تنحصر فحسب في الجوانب التكنولوجية والاقتصادية اساسا . وبمعنى آخر فان الجانب التكنيكي والاقتصادي للتنمية الصناعية كثيرا ما يحجب جانبـــا آخر هاما وهو الجانب الاجتماعي . واذا كنا قد بدأنا بمعالجة الجوانب الاجتماعية لعملية التصنيع ، فليس معنى هذا اننا ننكر اهمية الجوانب الاقتصادية والفنية . فالواقع ان عملية التصنيع عبارة عن سلسلة متصلـــة الحلقات ذات طبيعة فنية واقتصادية واجتماعية . كما انه لا يمكن وضع حـــد فاصل بين معوقات التنمية الصناعية بجوانبها الثلاث : التكنيكيـــة والاقتصادية والاجتماعية فكثيرا ما تتداخل وتتفاعل هذه المشكلات مـــع بعضها البعض ، كما يؤثر بعضها في البعض الآخر . ولذلك نجد انـــه من الصعب وضع حد فاصل بين مشكلات التنمية الصناعية ، او وضع تصنيف جامد او صارم لهذه المشكلات في قوائم محددة(٢) .

---

(١) انظر ـ فاروق محمد العادلي ، المعوقات الاجتماعية للتنمية الصناعية بالتطبيق على بعض الاقطار العربية ، بحث قدم والقي ونوقش فـــي المؤتمر الاول لعلماء الاجتماع العرب الذي عقد في بغداد فـــي الفترة من ٢ ـ ٦ فبراير ، ١٩٨٠ .

(٢) المرجع السابق ، ص ٨ .

ولما كان تكامل المجتمع يقاس بالانتاج الاقتصادى من ناحيـــة ، وبالرفاهية الاجتماعية من ناحية اخرى ، فاننا نعرض هنا للمعوقـــات الاقتصادية للتنمية الصناعية مبرزين ان التنمية الصناعية هى جزء مـــن عملية التنمية الاقتصادية ، والتى هى بدورها جزء من عملية التنمية الشاملة بصفة عامة ، ولا يستطيع احد ان ينكر ان التنمية الاقتصادية تعد اهـــم واخطر هدف على تسعى عملية التنمية الى تحقيقه ، بمعنى انها هـــى الهدف البارز لكل جهود التنمية ، وهى تستهدف فى النهاية تحقيـــق هدف اجتماعى وهو رفع مستوى معيشة افراد المجتمع وتحقيق العـــدل الاجتماعى .

ومن هنا نتفق تماما مع آراء بعض علماء الاقتصاد ومن بينهــــم جيرهارد كولم Gerhard Colm وتيودور جايجــر Theodore Geiger حيث اوضحا فى كتابهما " تنمية الاقطار الناشئة "[1] ان التنمية بمعناها الواسع ليست سوى عملية اجتماعية تستهدف تحقيق نتائـــج معينة يمكن وصفها وقياسها باستخدام المفاهيم الاقتصادية وهـــو رأى صحيح الى حد بعيد ، وان كان بعض الاجتماعيين يسوقون تحفظا على جانب كبير من الاهمية ، وهـــى ان تلك المفاهيم الاقتصادية لا ينبغى ان تقيس فقط نمو الانتاج القومى ، وانما يجب ان تحدد لنا علاوة علـــى هذا توزيعه على القطاعات والفئات الاجتماعية المختلفة .

وعلى هذا وكما اوضحنا فى بحثنا السابق فان هناك ثلاثة ابعـــاد رئيسية ترتكز عليها عملية التنمية الصناعية ، وهى ابعاد متشابكة ومتفاعلـــة التاثير الى حد كبير[2] .

البعد الاول : وهو خاص بالقدرات الفنية والتكنولوجية .

البعد الثانى : وهو الخاص بالقدرات الاقتصادية والتنظيمية والادارية .

---

(١) انظر — Gerhard Colm and Theodore Geiger, Development & the Emerging Countries, Washington, D.C., 1962, P. 49.

(٢) انظر : فاروق محمد العادلى ، نفس البحث الذى سبقت الاشـــارة اليه ، ص ٩ .

البعد الثالث : وهو الخاص بالقدرات الاجتماعية ، وتعكس بصفة خاصة البعد الثقافى والاجتماعى الواسع لعملية التنمية باعتبارها عملية تغيير ثقافى موجه واعادة بناء شامل للنظم الاجتماعية والاقتصادية القائمة .

واذا كنا فى بحثنا السابق الاشارة اليه قد ركزنا على معالجة البعد الثالث ، فان متطلبات الدراسة التكاملية لقضية التصنيع ومشكلاته فى مجتمعات العالم الثالث عموما ، تحتم ان نعالج ايضا البعدين الاول والثانى الخاص بالجوانب التكنولوجية والاقتصادية ، آخذين فى الاعتبار ان البعد الاول والثانى لا يمكن على الاطلاق ان يعملا بمعزل عن البعد الثالث الذى هو من اهم ابعاد عملية التنمية فى كافة مجالاتها ومستوياتها (١) .

وفيما يلى عرض تحليلى لاهم المعوقات الفنية والاقتصادية التى يحتويها البعدين الاول والثانى .

المعوقات الفنية والاقتصادية للتنمية الصناعية

١ ـ الافتقار الى موارد الثروة المعدنية او عدم الاستغلال الاقتصادى لهـا :

تكون الموارد المعدنية وصناعة استخراج المعادن اهيكل المادى للاقتصاد الصناعى الراسمالى المعاصر باعتبارها قاعدة بالنسبة لجميع فروع الصناعات التحويلية . وقد حققت جميع الدول الصناعية لاسيما

(١) انظر : محمد الجوهرى ، علم الاجتماع وقضايا التنمية فى العالم الثالث وبصفة خاصة الفصل السادس ، الابعاد الثلاثة لمشكلة التنمية ، الجزء الاول ، الطبعة الاولى ، دار المعارف ، القاهرة ١٩٧٨ ، ص ص ٢٢ ـ ٧١ .

الرأسمالية ومنها كالولايات المتحدة الامريكية، المانيا ، انجلترا ، فرنسا ، ايطاليا ، كندا ، " دفعة صناعية " على اساس الخامات المعدنية الوطنية ، ثم على اساس موارد الثروات الطبيعية الاجنبية وغالبا موارد البلاد التى استعمرتها فى عصر الامبريالية ، حيث اعتمدت تلك الدول على " مخازنها من الخامات المعدنية " فى البلدان النامية الا ان عددا قليلا من البلدان قد استطاع ان يحقق عملية التصنيع بدون التنمية الواسعة للموارد المعدنية الوطنية او فى ظل وجود هذه الموارد بحجوم ضئيلة . وينطبق ذلك بصفة خاصة على اليابان وسويسرا وهولندا والدانمارك . وقد اعتمدت هذه الدول على احتياطياتها الذاتية — الضئيلة نسبيا — من الثروات الطبيعية الرئيسية . كما استخدمت هذه الدول مميزات تقسيم العمل الدولى والموقع الجغرافى المتميز من اجل التنمية اللاحقة وتكوين صناعة حديثة .

وتجدر الاشارة هنا — بصفة عامة — الى ان مساحة الدول النامية اذا ما قورنت بمساحة الدول الصناعية الكبرى تعتبر شاسعة للغاية ولم تدرس جيولوجيا بما فيه الكفاية . وتتزايد الجهود المشتركة لبلدان العالم المتقدم والدول الوطنية الفنية نحو الكشف عن جميع مكامن الثروات الطبيعية الممكنة . ويمكن التقدم التكنيكى وسرعة وفعالية البحث واكتشاف الثروات فى اعماق الارض من ذلك . ويلعب قطاع الخامات المعدنية دورا هاما فى معالجة مشكلات اعادة بناء الهيكل الاقتصادى للدول النامية ورغم ان الخامات المعدنية كثيرة ومتنوعة فى عدد كبير من الدول النامية ، الا ان العبرة هنا بالوجود الاقتصادى لا بالوجود الجيولوجى .

وهناك صعوبات مختلفة تقوم امام استغلال الاحتياطات المعدنية فى الدول النامية منها صعوبة المواصلات وارتفاع نفقتها وقلة كمية المعروف من المعادن نظرا لان كميات المساحة الجيولوجية لموارد الثروة المعدنية مازالت محدودة النطاق حتى الآن ، هذا الى الصعوبات الخاصة بالندرة فى الخبرات الفنية وارتفاع نفقات ابحاث استغلال موارد الثروة المعدنية ، ويوجه جزء قليل فى الوقت الحاضر من مصروفات الميزانيات

الاستعمارية للبلدان الفتية النامية نحو انشاء الطرق والجسور والموانئ وخطوط السكك الحديدية التى تعد ضرورية لنجاح اعمال مشروعات استخراج المعادن ·

وتعقد آمال كثيرة فى برامج التنمية الاقتصادية للبلدان النامية على تصنيع الموارد المعدنية وعلى الصناعة الاستخراجية كقوة اساسية قادرة على ضمان معدلات مرتفعة للنمو الاقتصادى فى ظروف المرحلة الراهنة للتقدم العلمى والتكنيكى ·وفى بعض البلدان حيث لم تعط اهمية كبرى لاستغلال الموارد المعدنية فى عهد سيادة الاستعمار ، فان تنمية الصناعة الاستخراجية تلقى اهتماما كبيرا فى الوقت الحاضر · وعلى سبيل المثال تستهدف برامج التنمية الاقتصادية فى موريتانيا ومصر والسودان معدلات مرتفعة لنمو الصناعة الاستخراجية بنسبة ١٨ ، ٢٥ ، ٢٧٪ على التوالى سنويا (١) ·

وتقتصر معظم المجتمعات النامية فى الوقت الحاضر على انتاج الخامات المعدنية دون تصنيعها او تصنيعها بشكل اولى دون انتاج المنتجات نصف المصنوعة والجاهزة ، ويسمح تصنيع الخامات المعدنية للبلدان النامية ان تحصل على اموال اكثر بكثير عما تتلقاه من تصدير الخامات غير المصنوعة ونصف المصنوعة · كذلك فانه عندما توضع استراتيجية التنمية الاقتصادية فلا مفر من ان تواجه البلدان النامية مشكلة تتلخص فى ان مختلف الخامات المعدنية من الممكن استخدامها لانشاء صناعتها الذاتية · ويمكن اتقسيم الخامات المعدنية الموجودة فى الدول النامية الى مجموعتين اساسيتين :

المجموعة الاولى :

من الخامات المعدنية ، المعادن الكريمة والاشعاعية والنادرة ،

(١) راجع : U.N., "The Growth of World Industry 1938-1978", Monthly Bulletin & Statistics, November 1978.

وكذلك المعادن غير الحديدية الثقيلة مثل الرصاص والزنك والقصدير وهى للبلد النامى فقط او بصورة رئيسية مصدر العملات الاجنبية اللازمة فى مرحلة معينة من مراحل التنمية الاقتصادية ، كما تستخدم فى الدول النامية بكميات محدودة للغاية فى صناعة المجوهرات والصناعات الهندسية الكهربائية والسبائك المعدنية • وفى ظروف وجود سوق محدود فانها لاتلقى استخداما واسعا ، فلا يمكن ان يصنع منها آلات او اجهزة او ان تستخدم كمواد للبناء ، وعلى هذا فان هذه المعادن لاتزال تعتبر مصدرا للتراكمات فى شكل قيمى على حساب السوق الخارجية •

اما المجموعة الثانية :

من الخامات المعدنية ، معادن انشائية مثل ، الحديد ، الالومنيوم والنحاس الى حد ما ، فهى تستخدم بشكل متكامل كمصدر للعملات الاجنبية وكاساس مادى للصناعة الحديثة والنقل ، وكذلك كمواد بناء (الحديد والالمنيوم) •

وتعد البلدان التى تمتلك خامات المجموعة الاولى عادة فى اسوأ حال • ويرجع ذلك بصفة خاصة الى ان سوق هذه السلع فى هبوط وهذه البلدان هى بلدان افريقيا الاستوائية ، وبعض بلدان آسيا (ماليزيا) وامريكا اللاتينية (بوليفيا) •

بينما توجد بلدان المجموعة الثانية فى وضع افضل نظرا الان سوق هذه السلع اكثر ملاءمة بصفة عامة • ونظرا للحجم الكبير للانتاج والتصدير فان ارصدة التراكمات لديها تعتبر ضخمة بمافيه الكفاية • وبالاضافة الى ذلك — وهذا مهم — كماتشهد على ذلك تجربة الدول المتقدمة عادة مايصبح قاعدة لمجمع كامل من فروع تحويل المعادن وبناء الآلات ومن الطبيعى انه فى ظروف البلدان النامية يمكن تنفيذ هذا الاتجاه كماحدث فى الهند والبرازيل والمكسيك وغيرها من البلدان النامية المتقدمة نسبيا • وقد يكون هذا الاتجاه فى مرحلة الدراسة بعد كما فى

موريتانيا ، وتعد طبقات خام الحديد السخنية فى ليبيريا مصدرا لانشاء المراكز الاولى لصناعة صهر المعادن الحديدية فى غرب افريقيا .

ومن الناحية العملية فان عددا قليلا فقط من اكبر البلدان النامية مثل الهند والبرازيل تستطيع على ما يبدو وبالفعل ان تكون الهيكل الرئيسى للصناعة الثقيلة الحديثة بحيث تحقق من وراء ذلك الاثر الاقتصادى المنشود . وفيما يتعلق بالبلدان الصغيرة النامية فان انشاء مشروعات للصناعة الثقيلة بها من هذا النوع يتعلق الى حد كبير بمدى التعاون داخل منطقة جغرافية معينة على اساس اقتصادى تكاملى فمثلا فى شمال افريقيا : " الجزائر ، وتونس ، والمغرب " يمكن ان يصمم بناء عدد من المصانع الكبيرة لانتاج السوبر فوسفات على اساس مواطن استخراج الفوسفات الغنية جدا .

وعلى اية حال فانه يمكن لحكومات البلدان النامية ان تلعب دورا ايجابيا فى استثمار المعادن وذلك عن طريقتين :

اولا : توظيف رؤوس الاموال فى تحسين المواصلات ومدها الى مناطق التعدين .

ثانيا : توظيف رؤوس الاموال فى الصناعات الاستخراجية نفسها ويمكن لحكومات تلك الدول تشجيع راس المال الخاص على الدخول فى هذا الميدان اما وحدة او بالاشتراك مع راس المال الحكومى .

ومن الواضح انه يجب عند منح امتيازات للاجانب مراعاة المصالح القومية كالنص على مدة معينة للامتياز واشتراط تدريب الفنيين الوطنيين على الاعمال الهندسية والفنية ، والا فان راس المال الاجنبى الذى لايهدف سوى تحقيق اكبر قسط من الارباح سوف يستنزف الموارد الاولية الموجودة فى المجتمع النامى ، ثم يتركه خاويا من هذه الموارد وخاليا من رؤوس الاموال النقدية ومن الخبرة الفنية ، ومن المستحسن

الا تمنح امتيازات خاصة للاجانب باستثمار موارد الثروة الحيوية.

٢ — النقص في استغلال خامات الوقود والطاقة :

وتشمل خامات الوقود والطاقة (القوى المحركة) الفحم والغاز والقوى المائية والبترول . ومن حسن حظ الدول النامية ان اكتشف النفط في بعضها واصبحت تحتل مكانة خاصة في التصدير حتى ان اوربا الغربية مثلا تستورد اكثر من ٩٠ ٪ من النفط المستهلك من البلدان النامية بصورة رئيسية . ويكلف استيراد النفط من العالم النامي البلدان الرأسمالية المتقدمة نفقات باهظة ففي عام ١٩٦٨ ، انفق على بند الاستيراد وهو اكبر البنود جميعا حوالي ٦ر١٢ مليار من الدولارات اي ٩ر٧٪ من مجموع الاستيراد ، او ٤ر٣٩ ٪ من جميع الواردات من العالم الثالث (١) .

ويمكن ان تستخدم خامات الوقود والطاقة (الفحم ، النفط ، الغاز) كمصدر لتراكمات العملات في حالة تصديرها ، وكمواد خام لازمة للكيمياء ، قبل كل شيء من اجل النهوض بالزراعة وتنمية الصناعة الخفيفة . ويمكن للدول النامية المصدرة للبترول ان تستخدم ايراداتها الضخمة في انشاء فرع من فروع الصناعة يستغرق اموالا كثيرة مثل الصناعة البتروكيميائية التي تحتل مكانا رئيسيا في هيكل التصنيع المقبل . ويعتمد تمويل برامج التنمية الحكومية في الدول النامية بدرجة كبيرة على ايرادات قطاع البترول الى حد كبير كما هو الحال مثلا في الدول العربية النامية المنتجة للبترول . وعلى سبيل المثال ، ففي ليبيا حيث تزايدت نسبة صناعة استخراج البترول يضمن النفط للبلاد دخلا سنويا يزيد على المليار دولار .

ويبدو واضحا التناقض بين نسبة السكان الضئيلة للغاية في

---

(١) انظر هيئة الامم المتحدة ، عرض لوضع الاقتصاد العالمي خلال عامي ٦٩/ ١٩٧٠ البلدان النامية في الستينات . مشكلة تقدير التقدم — ١١ مارس ١٩٧١ ، ص ٥٧٩ .

البلدان الناميةالمصدرة للنفط وبين النصيب المرتفع للغاية للفرد من الناتج الاجمالى ، وكذلك النمو السنوى الكبير فى الصادرات وتؤكد الخصائص المماثلة للوضع الخاص لمجموعة مصدرى الوقود السائل التقديرات التالية : ففى احدى عشر دولة رئيسية مصدرة للبترول (تمثل ١٠ ٪ من تعداد مجموع البلدان النامية كلها) يعيش ٦٠ مليونا او ٣ر٥ ٪ من سكان جميع البلدان النامية (١) ، وقد كان دخلها الاجمالى من النفط عام ١٩٦٨م حسب احصائيات سكرتارية بعض البلدان المصدرة للبترول (الاوبك) يكون ٥ر٥ مليارا من الدولارات (٢) وتضاعف هذا المبلغ تقريبا خلال العشر سنوات التالية ، وقد اثبتت التجربة فى كل من البلدان المشار اليها ان حوالى ثلثى ايرادات النفط توجه عادة لتمويل خطط التنمية .

ومع ذلك فان الدول الناميةالمصدرة للبترول ولاسيما (الدول العربية منها) لاتوجد لديها نسق خاصة بتمويل عملية التنمية الصناعة نتيجة للتراكمات الضخمة المتجمعة من تصدير البترول . ولكن هذا التراكم المالى الضخم الناجم عن تصدير البترول لاينطبق فحسب لا على عدد قليل من الدول النامية وهى الدول المنتجة للبترول فحسب ، وعلى اية حال تحاول شركات البترول الاجنبية التنقيب عن البترول فى عدد آخر من الدول النامية .

(١) انظر : U.N. "Statistical Yearbook 1960", P.48. بالنسبة لاحد عشر بلدا مجتمعة يعتبر فيها النفط بند صادرات وحيد او كبير للغاية ، فنزويلا ، العراق ، ايران ، ليبيا ، الكويت ، المملكة العربية السعودية ، الجزائر ، ابو ظبى ، قطر ترنيداد ، وتوباجو ، ولا تدخل اندونيسيا فى المجموعة المشار اليها حيث ان النفط فيها يمثل احد ثلاثة بنود رئيسية للصادرات .

(٢) انظر : "OPEC Bulletin". May 1969, P.48.

أما بالنسبة للقوى المحركة فتفتقر الدول الناميةالى الاستغلال الكامل لموارد ها المحركة والى القوة المحركة اللازمة لادارة الآلات فالفحم يوجد بكميات غير تجارية فى كثير من الدول النامية ٠اماعن مساقط المياه فان مساقط المياه الطبيعية لم تستغل الاستغلال الامثل فى الصناعة وحيث لاتوجد مساقط المياه الطبيعية ـ كماهو الحال فى كثير من الدول النامية ـ يتم الالتجاء الى استخدام مساقط المياه الصناعية فى توليد القوى الكهربائية وهى فى الغالب الاعم محطات صغيرة تستخدم الوقود المستورد لاسيما فى الدول غير المنتجة للبترول ، وذلك فيما عدا مصر حيث تبرز هنا اهمية سد اسوان والسد العالى فى عملية توليد الكهرباء ولا شك ان تطور الصناعة رهن فى عدد كبير من الدول النامية بالتقدم فى توليد القوة الكهربائية ، ولذلك كان لزاما على حكومات الدول النامية أن تهتم اهتماما خاصا بتوفير القوة الكهربائية اللازمة لعملية التنمية الصناعية ٠

٣ ـ مشكلات راس المال والتمويل الداخلى والخارجى :

تعانى معظم الدول النامية فى افريقيا وآسيا وامريكا اللاتينية من اوجه القصور الضخمة فى احتياجها الى راس المال اللازم لتحقيق اهداف التنمية فى جوانبها المختلفة ٠ ولا شك ان الاحتياجات الاقتصادية للبلدان النامية تحدد ها اهدافها فى رفع مستوى المعيشة ٠ فالارتفاع فى مستوى المعيشة يتطلب التوسع الكبير فى الانتاج ، وهذا يستوجب بدوره توسعا ضخما فى الطاقات الانتاجية ٠ وكل ذلك يتوقف تحقيقه على اقامة وحدات انتاجية جديدة ٠ واستيراد المعدات والالات ومستلزماتها لتشغيل الوحدات الانتاجية القائمة عند احجامها الاقتصادية المثلى ٠ وكذلك على تشييد الطرق والجسور ومرافق الرى والصرف وغير ذلك من عناصر البنية الاساسية ، وعلى استصلاح الاراضى وزيادة انتاجية الاراضى الزراعية ، وعلى التوسع الكمى والنوعى فى الانفاق على التعليم بشتى مراحله وتخصصاته المطلوبة وعلى الخدمات الصحية ومرافقها ٠٠٠ الخ ٠

وبالنسبة لعدم توفر راس المال اللازم لمشروعات التنمية المختلفة فيمن ارجاع ذلك الى عقبتين اساسيتين :

العقبة الاولى :

عجز الدخول المنخفضة فى البلدان النامية عن تدبير ذلك القدر من المدخرات التى تغطى احتياجاتها الى راس المال .

العقبة الثانية :

احجام راس المال الخارجى عن المشاركة فى الانشطة الاقتصادية المختلفة لما سببته له السياسات الماضية من خوف وعدم ثقة (كما حدث فى مصر مثلا فى السنوات الماضية حيث احجم راس المال الاجنبى عن المساهمة فى النشاط الاستثمارى نتيجة للتوقعات الاقتصادية المفاجئة والمجتمعة فى بعض الاحيان مثل سياسة التاميم التى طبقت عشوائيا فى بعض الاحيان ودون تخطيط سليم) .

وباستثناء الدول النامية المنتجة للبترول ، والتى لاتعانى من مشكلة رؤوس الاموال اللازم استثمارها فى مشروعات التنمية المختلفة الا انه يبقى بالفعل حاجتها الى الخبرات المختلفة فى معظم فروع النشاط الاستثمارى اللازم لمشروعات التنمية .

وعلى اية حال فان ضآلة حجم راس المال المستخدم فى عمليات التنمية الصناعية هى من المشاكل التى تواجهها الدول النامية عموما . ونظرا لعوامل كثيرة فان عملية تراكم راس المال فى البلدان النامية تعتبر اكثر صعوبة وتعقدا عما كان عليه الحال مثلا فى بلدان اوربا الغربية فى ذلك الوقت . ذلك ان المنجزات التكتيكية الاقتصادية الحربية تستدعى الحاجة الى نطاق اكبر من الاستثمارات لايمكن مقارنته بما كان عليه الحال فى فترة الثورة الصناعية الماضية . وقد ادى الى ذلك ماحدث من تغير فى هيكل الصناعة لصالح الانتاج القومى يستغرق رؤوس اموال اكثر لوسائل الانتاج

ونمو حجوم بعض المشروعات واستخدام الآلات والمعدات الغالية الثمن ليس فى المشروعات الكبيرة والمتوسطة فقط ولكن ايضا فى المشروعات الصغيرة .

وبجانب تاثير العوامل العامة لتكلفة الانشاء الصناعى ، فانها تزيد ايضا بسبب عدد من الظروف الخاصة المميزة لمعظم البلدان النامية فالحجوم الصغيرة للمنتجات وضعف تطور التخصص والتعاون والتكلفة الاكثر ارتفاعا للآلات والمعدات والكثافة المنخفضة لاستخدام الموجودات الاساسية والحاجة لمعدلات كبيرة لراس المال المتداول ، كل هذا من شانه ان يزيد من استغراق الانتاج الصناعى لراس المال بالمقارنة بالدول الراسمالية المتقدمة .

ولا يرتبط نمو احتياجات البلدان النامية من استثمارات روؤس الاموال بالعوامل التكنيكية والاقتصادية فحسب ، فالحاجة الى ضمان عمل للجماهير الواسعة من السكان القادرين عليه تعد من المتطلبات الاضافية ايضا . ومن الخصائص المميزة للبلدان النامية عموما وجود عمالة مقنعة غير كاملة لا بطالة كاملة فى شكلها الخارجى ، وخاصة فى الزراعة وفى الانتاج الصغير فى المدن وفى مجال الخدمات . ويوءدى مثل هذا الوضع الى نتائج اقتصادية واجتماعية وسياسية سلبية للغاية فى حياة الدول الفنية المستقلة ، اذ تعانى اقتصادياتها من خسائر مزدوجة فاولا تنتج منتجات اقل بكثير عما كان من الممكن انتاجه . وثانيا فان اعالة العاطلين تعد حملا ثقيلا على الاقتصاد باجمعه تزيد من خفض انتاجية العمل الاجتماعى غير المرتقبة وتزيد من سوء الظروف المعيشية لبقية السكان . ولهذا فان اجتذاب الايدى العاملة غير المستخدمة استخداما اقتصاديا امثل الى النشاط الاقتصادى يعتبر احدى المهام الملحة للغاية فى البلدان النامية . وعلى كل اخذت تتزايد فى السنوات الاخيرة فى بلدان العالم الثالث عموما روؤس الاموال المستخدمة فى الانتاج الصناعى . بيد ان الاولوية يجب ان تعطى لتصنيع وسائل الانتاج

وللصناعات الثقيلة عموما في الدول النامية • ففي آسيا مثلا وصل متوسط النمو السنوى لمنتجات الصناعة الثقيلة الى ٨ر٥ % في سنوات (١٩٦١ — ١٩٧١) ، بينما كان هذا المتوسط هو ٦ر٥ % فقط في الصناعات الخفيفة [١] •

اما في الدول الافريقية النامية فان التركيز في برامج التنمية مازال يعتمد اكثر على الزراعة دون الصناعة عكس ما هو الحال عليه في بلدان آسيا وحسب برامج التنمية الوطنية لمعظم البلدان الافريقية فانه يمكن الحكم بان مثل هذا الوضع سيظل على ما هو لفترة طويلة [٢] • غير ان نمو الاستثمارات الصناعية يتزايد بصورة ملموسة في الدول ذات الاحتياطات الغنية من البترول والخامات المعدنية عموما مثل ليبيا ، الجزائر زامبيا ليبيريا • وتجرى عملية تصنيع الاقتصاد بقوة اشد في الجزائر • كذلك هناك عدد من الدول تملك قدرة متزايدة في مجال الاستثمارات الصناعية وهي تلك الدول التي كانت تمتلك حتى قبل طرد المستعمرين طاقات صناعية كبيرة نسبيا والتي اقدمت قبل غيرها على تشييد صرح الاقتصاد الوطني المستقل • ومن هذه البلدان مصر والعراق وتونس والمغرب وغانا ولا يعتبر الوضع متماثلا في هذه المجموعة من البلدان • ضمن بينها تتميز مصر حيث حدثت تطورات ملموسة في هيكل استثمارات روؤس الاموال في الاقتصاد القومي وتوزيعها داخل القطاع الصناعي • والفضل في ذلك يرجع الى القيام بشكل متتابع باصلاحات اجتماعية واقتصادية عميقة ، غير ان العدوان الاسرائيلي قد الحق خسارة فادحة باقتصاد مصر وخاصة بصناعتها • وقد ادت عملية اعادة انشاء المشروعات التي دمرت والنفقات الكبيرة من اجل تدعيم الطاقة العسكرية الى زيادة تعقيد الحالة الاقتصادية وتخفيض استثمارات روؤس الاموال المدنية ومع ذلك فان

(١) انظر: "Industrial Development Survey "New York, 1971, Vol.: III, P.2, Monthly Bulletin of Statistices, August 1972, P.XVIII.

(٢) راجع: "A Survey of Economic Conditions in Africa", U.N. Year Book of International Accounts Statistics 1969.

استثمارات رؤوس الاموال الحكومية متزايدة ، كما يستمر انتهاج سياسة تصنيع البلد .

اما في امريكا اللاتينية ، فيعد حجم استثمارات رؤوس الاموال الموجهة نحو الصناعة غير كاف لاشباع الاحتياجات المعاصرة لتصنيع بلدان امريكا اللاتينية . وقد نمت الصناعة هناك بشكل ابطأ مما هي عليه في آسيا وافريقيا في السنوات الخمس عشرة الاخيرة (١) .

وعموما فان هناك عددا من الظروف غير الملائمة في الدول النامية في آسيا او افريقيا او امريكا اللاتينية تؤدي الى زيادة التكلفة غير الانتاجية في مجال التصنيع بصفة خاصة . فيزيد من تكلفة الالات والمعدات شروط شرائها من السوق الراسمالية العالمية . فالمعدات تشترى غالية في شكل مجموعات صغيرة وهذا يزيد من مصروفات نقلها ويزيد من التكلفة ذلك الاستخدام الواسع للائتمان التجاري من جانب الموردين . كما ان هناك وضعا آخر ليس باقل اهمية الا وهو أن اصحاب المشروعات الوطنية ليسوا على دراية جيدة بالاسواق العالمية للمعدات ، ولهذا فهم مرغمون على اللجوء الى خدمات مختلف انواع شركات الوساطة ، والاستثمارات من الدول الراسمالية المتقدمة ، والتي تطلب مصروفات عمولة مرتفعة للغاية عن اسعار السوق الفعلية وتتحكم الظروف غير الملائمة لذلك لا عند شراء الالات فحسب بل وعند تركيبها ايضا ، فهذه العملية نظرا لنقص الكوادر الوطنية تتم بواسطة الاخصائيين الاجانب الذين يتقاضون مرتبات اكثر ارتفاعا عنها في الدول الرأسمالية المتقدمة .

وقد لجأت عديد من الدول النامية الى المصادر الخارجية (رأس المال الاجنبي) كي يساهم في عمليات التصنيع الحديثة ويدفعها الى الامام . ولا شك ان حاجة البلدان النامية الى اجتذاب اكبر قدر من

---

(١) راجع: Monthly Bulletin of Statistics, August 1972, Op. Cit., P. XVI.

الاستثمارات الخارجية ترجع الى اسباب عدة اجتماعية واقتصادية واخرى علميةوتكنيكية • فالفرق بين حجم المدخرات المعبأة وبين الاستثمارات التى تنفذ كبير للغاية خصوصا اذا ماطالت عملية التحطيم الجذرى للتنظيم الاجتماعى والاقتصادى السابق للمجتمع وعملية تكوين الجهاز الادارى والمالى المناسب • وهذه الظروف هى من الملامح الرئيسية المميزة لمعظم البلدان النامية • ولهذا فان التعجيل بمعدلات التنمية الصناعية وتغيير الهيكل والقاعدة التكنيكية للاقتصاد فى الدول الفتية النامية قد ولد انطاقا لا مثيل له من الاحتياجات التى لا تشبع من استثمارات الا وهو ضرورة شراء الالات والمعدات والخامات والمواد بكميات ضخمة من اجل الانشاءات الصناعية من السوق العالمية •

وبصفة عامة ، فانه يجب عند استخدام راس المال الاجنبى فى مجال التصنيع ان تراعى الدول النامية الاعتبارات الاتيه :

١ — عدم اعطاء الفرصة لرأس المال الاجنبى للسيطرة على الاقتصاد القومى ومقدرات البلاد الاقتصادية ، او استخدامه كوسيلة للضغط السياسى اوالتفريط فى استقلال البلد •

٢ — عدم السماح بتسلل الاحتكارات فى ميدان الصناعة ولا سيما فى ميدان الصناعات التحويلية التى تلاحظ فى الفترة الاخيرة بصفة خاصة وذلك فى غمرة صراع تلك الاحتكارات من اجل الحفاظ على تاثيرها فى البلدان النامية وتكوين مجالات جديدة للتوظيف المربح لراس المال •

٣ — اشتراط منح تسهيلات خاصة من اجل استيراد الالات والمعدات والخامات والمواد الضرورية للنهوض بالصناعة الوطنية •

٤ — توجيه توظيف رؤوس الاموال الاجنبية الى مجالات التنمية التى تحتاج لها فعلا اقتصاديات البلدان النامية ، لانه من الملاحظ انه عند اختيار مجال التوظيف فان راس المال الاجنبى يسترشد بمصالحه الذاتية فحسب •

٥ ـ لايجب ان يشغل راس المال الاجنبى المراكز الحساسة فى الاقتصاد بصورة تسمح له بان يتدخل فى السياسة الداخلية والخارجية للبلد ٠

٦ ـ السماح لراس المال الاجنبى بالحصول على ارباح معتدلة كما يجب ان يساهم فى التخفيف من الصعوبات المالية واعداد الكوادر الوطنية واستخدام منجزات العلم الحديث ٠

ولا شك ان فكرة تكوين جبهة واحدة للدول النامية المستقلة فى علاقاتها بالنسبة لراس المال الاجنبى الخاص تعتبر فكرة تستحق الاهتمام ، وكذلك وضع التشريعات الملائمة وتطبيقها عمليا فى تلك الدول ٠

٤ ـ ضيق نطاق السوق :

يحتل عامل السوق مكانا خاصا فى مجموع العوامل الاقتصادية التى تؤثر على تطور التنمية الصناعية لبلدان آسيا وافريقيا وامريكا اللاتينية ولا جدال فى انه كلما اتسعت السوق ، كلما كفلت مجالا اوسع لتطوير قوى الانتاج ٠ وعلى العكس فان السوق الضيقة تحد من امكانيات النمو الاقتصادى ، وترتبط سعة السوق بنطاق الانتاج ٠ ولكن هيكل الاحتياجات الاجتماعية الذى يجد انعكاسا له فى السوق على شكل " الطلب المزود بقدرة شرائية " او مايسمى بالطلب الفعال ، لايتحدد بالانتاج ذاته وحسب او بقائمة السلع المنتجة ، لان هذا الهيكل يوجد فى حالة تبعية مباشرة لتغيرات التركيب الاجتماعى للسكان ونظام توزيع الناتج الاجتماعى التى تصاحب النمو الاقتصادى ٠ ولا يتم تكوين هذه الاحتياجات بمعزل عن تاثير البيئة المحيطة او الخارجية ٠ اذ تتكون فى آخر الامر متاثرة بسياسة الدول الاقتصادية ٠

ونظرا للتخلف الاجتماعى والاقتصادى العام ، فانه كثيرا

مايستهلك الشطر الاكبر من الناتج المحلي الاجمالي في الدول النامية اي في اسواقها الداخلية ، وبالتالي فانه لايمت بصلة الى الطاقة الاقتصادية لاسواقها الخارجية . اضف الى ذلك طرق الانتاج ، التقليدية التي ماتزال سائدة مايؤدي الى انتاجية منخفضة للعمل وبالتالي الى الطلب الضئيل على السلع الصناعية . ولا سيما تلك السلع ذات الاغراض الانتاجية .

ومن الخصائص المميزة للتركيب الاجتماعي للسكان في الدول النامية عموما ، ان استهلاك السلع ذات الاستعمال الطويل الامد يعد امتيازا خاصا تقريبا للفئات الميسورة الحال من السكان . وتبين دراسة هيكل ميزانية الاسرة في الارجنتين مثلا ان مجموعة السكان ذات الدخول المنخفضة لاتستهلك عمليا مثل هذه السلع . وكذلك ينخفض استهلاك السلع ذات الاستعمال الطويل بين الاسر ذات الدخل المتوسط . اما الاسر ذات الدخل المرتفع فتستهلك تلك السلع بنسبة ٢٠ ٪ من ميزانيتها [١] .

ولهذا فان امكانيات تطوير انتاج السلع الاستهلاكية ذات الاستعمال الطويل الامد في معظم البلدان النامية تعتبر محدودة للغاية ومن جهة اخرى فان نمو انتاجها يعني في جوهر الامر اعادة توزيع الموارد الوطنية بشكل غير مرغوب فيه من وجهة النظر الاقتصادية وهذا ايضا على الاقل يعد امرا موضعا للجدل من وجهة النظر الاجتماعية .

وجملة القول ان امكانيات تصنيع البلدان النامية من اجل السوق — هي امكانيات محدودة نتيجة لمستوى التطور الاقتصادي غير الكافي ، وما يصاحب هذا المستوى من عوامل اجتماعية واقتصادية [٢] . ولا شك ان

(١) انظر : UNIDO, "Development in Latin America, PP. 122-124.

(٢) راجع على سبيل المثال : Eugene Staley, The Future of Underdeveloped Countries, N.Y., 1957.

القصور العام للطلب الاستهلاكي على السلع الصناعية في ظـــــروف الانخفاض الكبير للقدرة الشرائية لجماهير السكان المريضة الذيـــن يجتذبون الى مجال العلاقات السلعية النقدية ، يعجل من تشبع الســوق بالمنتجات الصناعية ذات الاغراض الاستهلاكية ويعوق النمو البطــيء للدخول من زيادة تشكيلة السلع التي تستهلكها الفئات ذات الدخول المنخفضة ، اذ يتجه عادة الشطر الاعظم من طلبهم الفعال نحـــو السلع الغذائية .

نخلص من كل هذا ان ضيق السوق في الدول النامية له تاثيـــره البالغ في الحد من الانماء الصنعي وبالتالي في ضعف جذب رؤوس الاموال من الخارج . وبالتالي لــن تستطيع الدول النامية في المستقبــل القريب بامكانياتها المحدودة ان تتوفر لها اسواق خارجية الا اذا توافرت لها عوامل المنافسة في الاسواق الخارجية كجودة النوع ورخص السعـــر وسهولة المواصلات مثل (تكوين اسطول تجاري مثلا لحمل السلع الـــى الاسواق الخارجية ونقل المواد الخام المستوردة) وهي امور بعيـــدة المنال في المستقبل القريب .

وقد ثار جدل اخير بشكل واسع بين علماء الاقتصاد بشــــان فكرة تخصيص البلدان النامية في انتاج انواع السلع الصناعية التي تستغرق المزيد من العمل البشري (١) .وحسب راي المؤيدين لهذه الفكــــرة فان الدول المتقدمة صناعيا بتركيز جهودها في الانتاج الذي يستغرق رؤوس اموال كبيرة تستطيع ان تحرر اسواقها من اجل المنتجات الـــتي تستغرق المزيد من العمل البشري والتي تنتجها البلدان الناميـــة لتضمن بذلك الشروط الضرورية للنمو الاكثر كثافة للانتاج والصـــادرات في تلك المجموعة الاخيرة من البلدان . والحجة التي تساق لتبرير ذلـك التخصص في العمل بين الدول المتقدمة صناعيا والدول النامية عـادة

(١) وكذلك : United Nations, "Processes and Problems of Industrialization in Underdeveloped Countries", 1955.

Unido "The Need for an Export Oriented Pattern of Industrialization", P. 11 (TD/Conf. 1/56).

ماتؤكد استنادا على الفروق القائمة فى درجة التقاء هذه البلدان من الموارد البشرية والمالية . غير ان اعطاء هذه الفكرة صيغة مطلقة يعتبر بمعناه الموضوعى معادلا لتثبيت الوضع غير المتكافئ لمجموعة الدول الاقل تقدما فى السوق العالمية .

٥ — عدم تطبيق الاسلوب العلمى فى مجال الادارة والتنظيم والافتقار الى برامج التخطيط المنظم للتنمية الصناعية :

لقد اصبح الاسلوب العلمى سمة من سمات العصر الحديث الذى نعيشه ، واهتمت كل الدول التى تسعى للتقدم بتطبيق الاسلوب العلمى فى الادارة والتنظيم على كافة اعمالها ، باعتباره نظاما ضروريا لتحقيق النتائج المستهدفة لتنمية المجتمع اقتصاديا واجتماعيا .

ويعتمد هذا الاسلوب على دراسة الاعمال باسلوب تحليلى يستهدف التعرف على ظروفها وامكانياتها ونتائج تحقيقها والبدائل المتاحة لها ، ثم وضع خطة لتنفيذ هذه الاعمال وتحديد الفترة الزمنية لذلك والموارد المطلوبة لتمويلها ، ومتابعة التنفيذ وتقييم الاداء ومعالجة الانحرافات التى تحدث فى الاداء عن الخطة الموضوعة او تعديل الخطط والبرامج اذا اتضح عدم امكانية تطبيقها .

ودور التنظيم فى ذلك هام للغاية ، لانه يكفل الاستخدام الامثل لعوامل الانتاج الاخرى ، بما يحقق افضل النتائج باقل التكاليف وباسرع وقت ممكن . والتنظيم الجيد يستتبع ان تكون النظم التى توضع للاعمال متلائمة مع ظروفها وامكانياتها ، فمثلا يتم تجميع اوجه النشاط المتشابهة معا بهدف التنسيق بينها وخفض تكلفتها ، كما انه يتم تقسيم اوجه النشاط وتجزئتها حسب الوظائف المختلفة وحسب المناطق المتعددة او غير ذلك . فضلا عن انه من الضرورى وضع ضوابط واضحة للاعمال والانشطة المختلفة ، وتحديد العلاقة بوضوح فيما بين القيادات والاجهزة

التنفيذية ، وان تكون المسئولية على قدر السلطة الممنوحة .

ومن ناحية اخرى فقد اثبت تطور نظم الادارة الحاجة الى تطبيق اللامركزية فى الاعمال المختلفة ، والتخفيف من اسلوب المركزية الذى كان سائدا فيما مضى ، وذلك لاعطاء المرونة الكافية لسرعة التنفيذ مما يترتب عليه اختيار انسب الطرق لتنفيذ الاعمال المختلفة باقل التكاليف .

ويتجه الاسلوب العلمى فى الادارة والتنظيم [1] الى الاهتمام بالناحية الانسانية لما لها من اثر مباشر على القيام بالاعمال المطلوبة وتحقيق النتائج المستهدفة ، ويتم ذلك عن طريق العمل على توافق المسئوليات مع مقدرة الافراد وتوافر المرونة اللازمة فى انجاز الاعمال المختلفة ، والعمل على تشجيع الكفايات والاستفادة بالطاقة المتاحة الى اقصى حد ممكن .

اما فيما يتعلق بالافتقار الى برامج التخطيط المنظم للتنمية الصناعية ، فمن المعلوم ان التصنيع هو سياسة اقتصادية واجتماعية معا . وهذه السياسة يجب ان تتم طبقا لخطة محددة الاهداف ، اى على اسس تخطيطية شاملة . واذا كان الاقتصاديون يعدون التصنيع نشاطا هادفا لقطاع من الاقتصاد العام ينحصر فيما يعرف بالانتاج الصناعى ، او ينظرون اليه كعملية تتسع بها القدرة الصناعية وتمتد وتزداد بها انتاجية الفرد فى القطاع الاقتصادى [2] ، فان الاجتماعيين يرون انه عملية اجتماعية شاملة ذات بداية ، وتسير فى حلقات كبرى متدرجة ومرتبطة بعضها ببعض ، وتكون كل حلقة فيها بدورها عملية فرعية بذاتها . فالتصنيع سياسة توجه النشاط الصناعى وفق خطة مرسومة لتحقيق اهداف يمكن بلورتها فى هدف اجتماعى نهائى اسمى هو رفع

---

(١) انظر ، على عبد المجيد عبده ، الاصول العلمية للادارة والتنظيم الجزء الاول ، مطبعة التقدم ، القاهرة ، ١٩٦٣م .

(٢) انظر : Gunar Myrdal, Economic Theory and Underdeveloped Regions, 1969.

مستوى المعيشة بحيث يحصل الفرد على اوفى قسط من النعيم والراحة الجسمية والنفسية • كما ان التصنيع من اهم العوامل التى تحدث تغييرا دائما فى حياة الانسان الثقافية التى تتبلور فى شكل مفاهيم وقيم وعادات واعراف وتقاليد ونظم ومثل تتداخل جميعها فى تكوين الاطار الحضارى الكلى الذى يربى فيه الفرد تربية اجتماعية (١) ، وعلى العموم فان التصنيع عامل اساسى فى التغير الاجتماعى الذى يشمل النواحى المادية المرتبطة بوسائل الانتاج والسلع المصنوعة ، وذلك نتيجة التغير التكنولوجى الذى تحفزه وتقويه السياسات الصناعية الهادفة • كذلك نجد ان التصنيع عامل اساسى فى تغير كل انواع الجماعات الاولية كالاسرة مثلا وزمرة الرفاق فى العمل والجماعات الثانوية كالاندية مثلا كما احدث التصنيع تغييرات جوهرية فى النواحى الفكرية المتصلة بالوان التنظيم الجديدة المختلفة والعادات والتقاليد المرتبطة بالاستهلاك والقيم المتبلورة حول المستحدث من المفاهيم والنظم والمخترعات وموقف الناس من العمل والاشتغال فى المصانع ، والتدريب فى الانتاج لرفع الكفاية الانتاجية للعمل • وهكذا نرى ان التصنيع بهذه الصورة وبهذه الآثار • تنشئة اجتماعية كبرى شاملة • فهو عملية تكيف دائب ذى طبقية جد معقدة •

لكل هذه الآثار التى يحدثها التصنيع ، فقد احتل مركز الصدارة فى خطة التنمية واصبح هناك حاجة ماسة لارتكاز التصنيع على اسس التخطيط العلمى الشامل • ويعد التخطيط فى الواقع من اهم خصائص التصنيع الحديث • وهو الذى يميزه عن مجرد النشاط الارتجالى الذى يتسم بالفردية ، وعدم الترابط او التكامل والتخطيط مرحلة عملية لاحقة لمرحلة التصورات الفلسفية او رسم السياسة العامة ، أو وضع الاطار العام لمستقبل الحياة الاجتماعية والاقتصادية وبالتالى

---

(١) انظر : البحث الذى قدمه حسن الساعاتى الى المؤتمر الحادى عشر للشئون الاجتماعية والعمل بالامانة العامة لجامعة الدول العربية بعنوان " آثار التصنيع فى البيئات الحضرية العربية ، ١٩٦٧م •

السياسة فى المجتمع . وهو مرحلة تحديد الاهداف ، ووضع اولويات لها ، ورسم المناهج الموصلة الى هذه الاهداف رسما واضحا ، وتحديد الوسائل العلمية الممكن استخدامها لتحقيق الاهداف المرسومة ويقتضى ذلك التدرج فى التنفيذ بوضعه على "اساس فترة" وتحدد كل فترة عادة بخمس سنوات، باعتبار هذه المدة متوسطة فلا هى بالقصيرة التى لاتسمح بالتنفيذ الكامل السليم للمشروعات، ولا هى بالطويلة التى تحتاج الى الانتظار وتبعث على التهاون والتكاسل . ويتضمن التخطيط الاستنفاد الكلى لجميع الطاقات المادية او البشرية وترتيب اولويات التنفيذ على اساس سليم . وقد نجح التخطيط سواء فى الدول الاشتراكية او الراسمالية التى جعلته اساسا لتنفيذ سياساتها وتحقيق اهدافها الاقتصادية والاجتماعية[1] .

ومن هنا ، يتحتم على بلدان العالم النامى ضرورة التخطيط المنظم للتنمية الصناعية واعداد البرامج اللازمة لها ، حيث يفتقر معظمها لوجود خطط اقتصادية قومية للتصنيع . ولا شك ان تقدم حركة التصنيع رهن بوضع تلك الخطط الوطنية المنظمة . ومن اهم المزايا التى تترتب على رسم سياسة تصنيعية واعية ما يأتى :

١ ـ البدء بالصناعات الاهم ، وعدم ازدواج او تكرار المصانع التى من نوع واحد دون مبرر معقول . ولذلك يجب الاهتمام بترتيب الصناعات حسب وزنها فى الاقتصاد القومى .

٢ ـ توجيه عناصر الانتاج (العمل ، راس المال ، الموارد الطبيعية ، التنظيم) الى الميادين المطلوبة بالنسبة اللازمة .

٣ ـ ضمان معاونة راس المال الحكومى مع راس المال الخاص فى انسجام تام .

(١) المرجع السابق وكذلك انظر : عبد المغنى سعيد ، السمات والاهداف الاجتماعية للتخطيط الاقتصادية، الطبعة الثانية، القاهرة، ١٩٦٩ ،سليمان عطية مهدى التنمية الاقتصادية ومشاكل التخلف، مذكرة داخلية، معهد التخطيط القومى القاهرة فبراير ١٩٧٣م .

٤ — تحقيق التعاون بين راس المال الوطني والاجنبي على اسس قومية خاصة وكفيلة بالنهوض بالصناعات القومية .

٥ — تحقيق اطراد حركة التصنيع وارتفاع معدلها .

وفي ضوء ماسبق بيانه، يستلزم ان يكون هناك جهاز متخصص مسئول عن التخطيط القومي لعمليات التنسيق بلدان العالم الثالث . كذلك يجب اعتبار التنمية الاجتماعية والاقتصادية ظاهرة متكاملة على المستوى القومي ، وانها عملية تغيير للانماط التقليدية في الابنية الاجتماعية والاقتصادية فهي تغيير للانسان ، ومن هنا فلابد من العناية بالتنبوء للآثار الاجتماعية الناجمة عن التنمية وخصوصا في فترة الانتقال والتغير الجذري الذي تمر به المجتمعات النامية : التغير والتحول من مجتمعات قبلية تقليدية تعتمد على اقتصاد زراعي متخلف الى مجتمعات حضرية تعتمد على اقتصاد يقوم على التصنيع والزراعة الآلية .

٦ — مشكلات البنية الاساسية (النقل والمواصلات) :

تلعب المواصلات دورا جوهريا في التطور الاقتصادي ، فهي تؤدي الى خفض نفقات الانتاج وزيادة المنفعة ، وبمعنى آخر زيادة الانتاج . ولا شك ان النقل فيه خلق للمنفعة المكانية لانه ينقل السلع من المنطقة التي تزيد فيها عن الحاجة الى حيث تكون مطلوبة .

والواقع ان المواصلات في اغلب الاقطار النامية لم تتطور بالشكل الذي يتناسب مع التطور الاقتصادي سواء في ميدان الزراعة او الصناعة ولا شك ان عدم تطور المواصلات بصورة حديثة والارتفاع النسبي لمصاريف النقل تشكل عائقا لعملية التنمية الصناعية، وتطوير قوى الانتاج بصفة عامة . ويعتبر نقص سبل ووسائل النقل فيما بين مناطق الانتاج واماكن الاستهلاك او التصدير من اهم المؤثرات سواء على تسويق الحاصلات الزراعية او المنتجات الصناعية . فمن الملاحظ نقص طرق النقل البرى ، الداخلية في معظم الدول النامية، وعدم اتصال هذه الطرق في بعض

المناطق ـ وبخاصة فى المدن الصغرى والقرى اعتمادا على النقل بالحيوانات . ويترتب على كل ذلك نقص الكفاية التسويقية للحاصلات الزراعية والمنتجات الصناعية فى هذه المناطق ولا سيما الحاصلات سريعة التلف منها .

ويلاحظ ان الطرق التى تربط ما بين القرى والاسواق المحلية فى معظم المجتمعات النامية مازالت فى كثير من المناطق طرقا ترابية او رملية . وهذه الطرق تتوقف فيها حركة المواصلات بمجرد سقوط الامطار او هبوب العواصف . ويصبح الاعتماد على النقل بالسيارات من الخطورة بمكان ، ومن المشاهد كذلك فى بعض المجتمعات النامية ان الطرق المرصوفة غير مستكملة وخاصة فى المناطق الصحراوية .

ومن ناحية اخرى فان خطوط السكك الحديدية غير متصلة بالقرى او بالاسواق الداخلية مباشرة . كما ان هذه الوسيلة مازالت غير مستكملة حتى فى المناطق الرئيسية وتعتبر كفايتها منخفضة . ويضاف الى ذلك عدم امتداد السكك الحديدية حاليا امتدادا يكفى لمواجهة التوسع سواء فى الانتاج الصناعى او الانتاج الزراعى المنتظر فى المستقبل . وبذلك فانه يصبح من الضرورى دراسة هذا الجانب من وسائل النقل لاهميته البالغة ، بحيث توضع له الخطط التى تحقق سايرته للتقدم الاقتصادى مستقبلا وبحيث لايكون النقل بالسكك الحديدية عقبة فى طريق هذا التقدم . كذلك يجب ان تهتم البلدان النامية بمشكلة النقل الجوى والنقل المائى . ولا يمكن ان يصبح النقل الجوى وسيلة مواصلات تجارية الا اذا كانت الحمولة كاملة ، فضلا عن ضمان اسعار مجزية للمنتجات تعوض التكاليف المرتفعة لهذا النقل . اما بالنسبة للنقل المائى ، فان طول مدة الشحن وتكاليفه تعتبر عائقا فى سبيل عملية التسويق بكفاية مناسبة . لاسيما اذا اخذنا فى الاعتبار ان بعض وسائل النقل المائى ترجع بدون حمولة بسيطة ، مما يضاعف تكاليف النقل بهذه الوسيلة .

وفى ضوء ماسبق فانه من الامور الحيوية الواجبه انه يجب ان

تتم دراسة العقبات الفنية التى تحول دون استخدام وسائل النقـــل هذه استخدامها اقتصاديا ، والعمل على التنسيق فيما بينها بهــــدف توفير الجهود الضائعة ، والعمل على استخدام الوسيلة التى تناســب كل نوع من المنتجات الصناعية .

ــ ــ

ثبت بالمصادر والمراجع العربيه والاجنبيه

أولا : المصادر والمراجع العربيـــه :

— أحمد الخشاب . الارشاد الاجتماعى ، القاهره ، مكتبـــه القاهره الحديثه ، ١٩٦٤ .

— أمين سامى باشا . تقويم النيل ، اخبار سنه ١٨٣٢ ، الوقائع المصريه ، العدد ٣٨٠ فى ٢٣ ذى الحجه ١٢٤٧ .

— جمال حمدان . جغرافيه المدن ، القاهره ، مكتبه النهضه المصريه ، ١٩٥٩ .

— حسن الساعاتى . بحث فى علم الاجتماع الصناعى عن العمـــل والعمال ، مستخرج من مجله كليه الآداب بجامعـــه الاسكندريه ، ١٩٥٣ .

التصنيع والعمران ، القاهره ، الطبعه الاولى ، دار ، المعرفه ، ١٩٥٨ .

التكنولوجيا والمجتمع — بحوث فى النتائج الاجتماعيـــه للتصنيع والتغير التكنولوجى ، القاهره ، دار المعرفـــه ١٩٦٢ .

بحث مقدم الى المؤتمر الحادى عشر للشئون الاجتماعيـــه والعمل بالامانه العامه لجامعه الدول العربيه . بعنوان : " آثار التصنيع فى البيئات الحضريه العربيه " ، القاهـــره ١٩٦٧ .

— حسن سعفان . أسس علم الاجتماع ، القاهره ، مكتبـــــه النهضه المصريه ، الطبعه الثالثه ، ١٩٥٧ .

— راشد البراوى ، ومحمد حمزه عليش . التطور الاقتصادى فـــى مصر فى العصر الحديث ، القاهره ، مكتبه النهضـــه المصريه ، الطبعه الخامسه ، ١٩٥٤ .

ـ سعد الدين فوزى • محاضرات عن جوانب من الاقتصاد السودانى ، معهد الدراسات العربية العالية ، جامعة الدول العربية ، القاهرة ، ١٩٥٨ •

ـ سعد عبد السلام حبيب • مجموعة قوانين العمل والعمال ، القاهرة ، ١٩٦٤ •

ـ سعد ماهر حمزه • مذكرات عن الدول المتخلفة اقتصاديا ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ١٩٥٩ •

الاتجاهات الاقتصادية فى السودان الحديث ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٦٠ •

ـ عبد الحميد السيد وآخرين • المدنية المتغيرة والتربية ـ مترجم عن الانجليزية لمؤلفه وليم كاتريك ، القاهرة ، مطبعة مصر ، ١٩٦٠ •

ـ عبد العزيز عزت • الاجتماع الصناعى ، مكتبة القاهرة الحديثة ، الطبعة الاولى ، ١٩٦٠ •

ـ عبد الغنى سعيد • السمات والاهداف الاجتماعية للتخطيط الاقتصادى ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٦٠ •

ـ على احمد عيسى • ترجمة كتاب المجتمع • تأليف ماكيفر وشارلزبيج ، القاهرة ، مكتبة النهضة الحديثة ، ١٩٦٠ •

ـ على الجريتلى • تاريخ الصناعة فى مصر فى النصف الاول من القرن الثامن عشر ، القاهرة ، دار المعارف ، ١٩٥٢ •

ـ فؤاد شريف • العلاقات الصناعية ، الاسكندرية ، مطبعة دار نشر الثقافة ، ١٩٥٤ •

- كمال دسوقى ٠ سيكلوجيه اداره الاعمال ، القاهره، ١٩٦٠٠

- لويس كامل مليكه ٠ سيكلوجيه الجماعه والقياده ـ ديناميات الجماعه ، الجزء الاول ، القاهره ، موءسسه المطبوعات الحديثه ، ١٩٥٩٠

- محمد بكير خليل ٠ مقدمات اجتماعيه لدراسة النظريه العامه للقوميه ،القاهره ، ١٩٥٨٠

- محمد ثابت الفندى ٠ الطبقات الاجتماعيه ، القاهره، ١٩٤٩٠

- محمد زكى شافعى ٠ مقال بعنوان " الخصائص الاساسيه للنظم التقدميه بالبلاد المتخلفه اقتصاديا " مجله القانون والاقتصاد ، العدد الثالث ، كليه الحقوق ، جامعه القاهره ، ١٩٥٦٠

- محمد فوءاد شكرى وآخرين ٠ بناء دوله مصر محمد على ،القاهره دار الفكر العربى ، ١٩٤٨٠

- محمد مبارك حجير ٠ الضمان الاجتماعى مع دراسه مقارنه ، القاهره ، ١٩٥٥٠

  تمويل التنميه الاقتصاديه ، معهد الدراسات العربيه العاليه ، جامعه الدول العربيه ، ١٩٦٣٠

- محمد محمود الامام ٠ التخطيط من اجل التنميه الاقتصاديه والاجتماعيه ، معهد الدراسات العربيه العاليه ، جامعه الدول العربيه ، القاهره ، ١٩٦٣٠

- محمد محمود الصياد ، الصناعه فى الجمهوريه العربيه المتحده ، القاهره ، معهد الدراسات العربيه العاليه، جامعه الدول العربيه ، ١٩٦٢٠

اقتصاديات السودان ، القاهره ، معهد الدراسات
العربيه العاليه ، جامعه الدول العربيه ، ١٩٥٧ .

ـ محمود ابراهيم الدسوقى . الدراسات المثلى لنوع الانسان
مترجم عن الانجليزيه لموءلفه ستيوارت نشيز ، القاهره ،
١٩٥٣ .

ـ محيى الدين صابر . التغير الحضارى وتنميه المجتمع ، القاهره
سرس الليان ، دار المعارف ، ١٩٦٢ .

ـ يوسف مراد . ميادين علم النفس النظريه والتطبيقيه ، ترجمه
عن الانجليزيه لموءلفه ج . ب جيلفورد ، القاهره ،
١٩٥١ .

ـــ

نشرات ومجلات ودوريات وتوصيـــات

نشرات ومجلات ودوريات وتوصيات

- احصاء التوظف وساعات العمل والاجور، القاهره ، مصلحة الاحصاء ، ١٩٦٧.

- الاحصاء السنوى للانتاج الصناعى ، القاهره ، مصلحه الاحصاء ، ١٩٦٧.

- الاحصاء ربع السنوى للانتاج الصناعى ، القاهره ، مصلحة الاحصاء ، ١٩٦٧.

- الاحصاء السنوى للجيب ، القاهره ، صاله مبيعات الحكومه ، ١٩٦٢.

- التعداد الصناعى والتجارى ، القاهره ، مصلحه الاحصاء ، ١٩٦٢.

- تعداد السكان ، القاهره ، مصلحه الاحصاء ، ١٩٦٢.

- تقارير ونشرات عن خطه التصنيع فى الجمهوريه العربيه المتحده ، الخطه الاولى والثانيه والثالثه ، القاهره ، الهيئه العامه للتصنيع ، ١٩٦٠ ، ١٩٦٧ ، ١٩٧٠ ، تقرير لجنه التجاره والصناعه ، القاهره ، ١٩٦٧.

- توصيات المؤتمر الحادى عشر للشئون الاجتماعيه والعمل بالامانه العامه لجامعه الدول العربيه ، القاهره ، ١٩٦٧.

- البرلمان السودانى - مجلس النواب ، ملخص المداولات الاسبوعى رقم ١٦ الدوره الاولى من يوم ١٣ الى ١٦ مايو عام ١٩٥٣.

Dale, Ernest, Planning and Developing the Company Organization Structure, New York, 1955.

Drucker, P., The Future of Industrial Man, New York, John Day, 1942.

Duran, Le Particulrisme du Droit du Travail. Revue du Droit Social, Paris, 1945.

Durkheim, Emile, De La Division du Travail Social, Paris, 2nd ed., 1946.

Fairchild, Henry Pratt, Dictionary of Sociology, New York, Philosophical Library, 1944.

Fawzi, Saad Ed Din, The Labour Movement in the Sudan, New York, Macmillan, 1957.

Firth, Raymond et al., "Social Implications of Technological Change as regards Patterns and Models, in Changements Techniques, Economiques et Sociaux, Paris, Bureau International de Recherches sur les Implications Sociales du Progrés Technique, UNESCO, 1958.

Gardner, Burleigh B., "The Factory as a Social System" in W.F. Whyte (ed.), Industry and Society, New York, McGraw-Hill Book Company, 1946.

Gardner, Burleigh B., E.D.G. Moore, Human Relations in Industry, New York, Harper, 1956.

Girard, P.S., Description de I'Egypte, tome 17, (N.D.).

Gittler, J.B. (ed.), Review of Sociology, Analysise of a Decade, New York, Villey and Sons, 1927.

Gluckman, M., "Anthropological Problems arising from Industrial Revolution" in Aidan Southall (ed.), Social Change in Modern Africa, London, Oxford University Press, 1963.

Goldschmidt, Walter R., "The Interrelations between Cultural Factors and the Acquisition of New Technical Skills", in Bert F. Hoselitz (ed)., The Progress of Underdeveloped Areas, Cambridge, 1952.

Goldthorpe, John H., "Social Stratification in Industrial Society", The Sociological Review, Monograph No. 8, University of Keel, October, 1946..

Goodman, L.L., Man and Automation, London, Unwan Brothers Ltd., 1957.

Gritly Ali (al), "The Structure of Modern Industry in Egypt", L'Egypte Contemporaine, November-December, 1947.

Gurvitch, G., Droit Social - Le Temps Présent et L'Idée du Droit Social, Paris, 1931.

Haber and Cohen, Readings in Social Security, New York, 1948.

Harbison, Fredrick and Ibrahim, I.A., Human Resources for Egyptian Enterprise, New York, McGraw Hill Book Company, Inc., 1958.

Hashem Zaki, "Industrialization and the Decline of Agriculture in Underdeveloped Countries, L'Egypte Contemporaine, Le Caire, No. 269, July 1952.

Heaton, H., "Article on the Industrial Revolution", in the Encyclopedia of Social Sciences, Vol. VIII.

Hemdan, Gamal, "Some Aspects of the Urban Geography of the Egypte, tome 32, 1959.

Himes, Joseph, Social Planning in America, New York, 1950.

Horskovits, Melville J., "The Problem of Adapting Societies to New Tasks", in Bert F. Hoselitz (ed.), The Progress of Underdeveloped Areas, Cambridge, 1952.

Hoselitz, Bert F. (ed.), The Progress of Underdeveloped Areas, Cambridge, University of Cambridge Press, 1952.

--------, "Traditions and Economic Growth", in Ralph Braibanti and Joseph J. Spengler (eds.), Tradition, Values and Socio-Economic Development, London, Cambridge University Press, 1961.

Issawi, Charles, Egypt in Revolution, Oxford, Oxford University Press, 1963 .

Keesing, F.M., Cultural Anthropology, New York, Holt, Rinehart and Winston, 1962.

Kerr, Clark et al., Industrialism and Industrial Man, New York, Harvard University Press, 1960.

Kleck, Mary Van, "Towards an Industrial Sociology", American Sociological Review, October, 1946.

Levy, Marion, J., The Structure of Society, New York, Princcton University Press, 1952.

Lewis, Arthur, The Theory of Economic Growth, London, George Allen and Unwin, 1955.

Linton Ralph, "Culture and Personality-Factors affecting Economic Growth", in The Progress of Underdeveloped Areas, Bert F. Hosetiz (ed.), Chicago, University of Chicago Press, 1952.

arrow, Alfred J., Making Management Human, New York, 1957.

Menguin, F., Histoire de L'Egypte sous le Gouvernement de Mohammed Aly, edited by Arthur Bertrand, 1823.

Miller, D.C., "The Social Factors of the Work Situation", American Sociological Review, June 1946.

------, and William H., Form, Industrial Sociology, New York, Harper and Brothers, 1951.

Moore, Wilbert E., Industrial Relations and the Social Order, New York, The Macmillan Company, 2nd ed., 1955.

Myrdal, Gunar, Value in Social Theory, New York 1958.

Nazmi, A.A., "The Land is a Bottomless Sink for Egyptian Capital", in l'Egypte Contemporaine, March-April, 1944.

Nurkse, Rangar, Problems of Capital Formation in Underdeveloped Countries, New York, 1953.

Ogburn, W.E. and Mimkoff, M.F., Sociology, Boston, Houghton, Mifflin Company, 1946.

------, A Handbook of Sociology, London, Butler and Tanner, 1947.

Opler, Morris E., "The Problem of Selective Culture", in Bert F. Hoselitz (ed.), The Progress of Underdeveloped Areas, Cambridge, 1952.

Parsns, Talcott, The Social System, New York, 1951.

Radcliffe-Brown, A.R., "On Social Structure", J.R.A.I., Vol. 70, Part I, 1940.

Schneider, Industrial Sociology, New York, 1957.

Seligman, C.G. and Seligman B.Z., Pagan Tribes of the Nilotic Sudan, London, Routledge and Sons, 1932.

Smelser, Neil J., Social Change in the Industrial Revolution, London, Routledge and Kegan Paul, 1959.

Staley, Eugene, The Future of Underdeveloped Countries, London, The Royal Institute of International Affairs, 1954.

Taylor, Fredrick W., Scientific Management, New York, 1947.

Urwick, Lyndall, The Elements of Administration, Harper and Brothers, 1943.

Vanco, Stanley, Industrial Administration, New York, McGraw-Hill Series in Management, 1959.

Warner, W.L. and Lunt, P.S., The Social Life of a Modern Community, New Haven, Yale University Press, 1955.

Whyte, William Foote, Industry and Society, New York, McGraw-Hill Book Company, 1946.

Young, Kimball, Sociology: A Study of Society and Culture, New York, American Book CO., 1944.

Young, Pauline V., Scientific Social Surveys and Research, New York, Prentice-Hall, 2nd ed., 1953.

منشورات اليونسكو والهيئات والمنظمات الدولية :

UNESCO, International Social Science Bulletin, Vol. IV, No. 2, 1952.

UNESCO, Le Progrés Technique et I'Intégration Sociale. Etude Internationale par Jérome F. Scott et R. Lynton, Paris, 1953.

UNESCO, "Social Implications of Industrialization and Urbanizalion in Africa South of the Sahara", The International African Institute, 1956.

United Nations Economic Development in the Middle East, 1945-1954.

United Nations, "Processes and Problems of Industrialization in Underdeveloped Countries", 1955.

Lasting Peace - The International Labour Organization Way, 1935.

Bureau International du Travail, Les Problémes du Travail, Afrique du Nord, Genéve, B.I.T., 1960.

---oOo---